

7. 国内インタビュー結果

特定テーマ評価調査（国別特設研修）

インタビュー結果（項目別整理）

1. 国内機関インタビュー結果

- 表1 情報入手の問題
- 表2 情報入手の工夫
- 表3 情報入手のアイデア
- 表4 研修員選定の問題点
- 表5 研修員選定における工夫・アイデア
- 表6 評価会の工夫
- 表7 フィードバックに関する問題点・工夫
- 表8 フィードバックに関するアイデア
- 表9 運営上の問題点
- 表10 国特の形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）
- 表11 国特の効果を阻害している問題点、改善すべき点
- 表12 集団コースと国特コースのメリット・デメリット
- 表13 その他意見

2. 地域部インタビュー結果

- 表14 枠配分の段階
- 表15 要望調査の段階
- 表16 優先順位をつける段階、現地調査の段階
- 表17 国内機関へ依頼内容を作成する段階
- 表18 ニーズに合致しているか判断する段階
- 表19 フィードバックの問題点
- 表20 フィードバックの工夫、アイデア
- 表21 国別特設研修の阻害要因、改善すべき点
- 表22 国別特設研修の改善策

3. 実施機関へのインタビュー結果

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表1 情報入手の問題

要望調査等事前情報入手方法の問題	地域部、現地事務所の問題	情報入手が困難な国のニーズ把握	情報の蓄積・共有の問題 国内リソース情報の問題	研修員個々のニーズへのマッチングの問題
1. 研修員のニーズに関する個人差が大きい が、事前アンケート、C/Rのみでは具体性に欠ける。 2. 特案調査実施後GI配布までの期間が短すぎるため、調査の成果を直後の研修に活かせない。 3. 要望調査票が届くのが遅かった。 4. 要請書のフォーマットが悪い（送ろうとする人（ターゲット）の現在の業務、バックグラウンドが分からない）。	1. 中心となるJICA主管部署が不明確 2. 現地事務所、地域部が研修コースに対する認識が低い。研修ターゲット特に「どのような人材を育成するか」についてビジョンが欠けている。 3. 地域部、在外事務所の関心の低さ[南部アフリカ] 4. 中国事務所、地域部の意見が明確でない。[中国] 5. 地域部からの情報、要望が不足 6. 在外事務所、地域部からの情報が少なく、当該国でどのようなニーズがあるのかを把握することが難しい 7. 地域部からの情報提供が少なく、在外事務所より直接情報を入手している。 8. 地域部、現地事務所、及び国内機関の担当者間での情報の共有、交換が少ないため、研修全期間、各年度の到達目標が明確でない 9. 講義内容、日程等カリキュラム設定の段階で地域部とセンターの連携がない。 10. 現地専門家より非公式の報告書が送られてくるが、専門家は委託先から派遣されている訳ではないので、地域部担当者とTICの調整が難しい。	1. 大洋州の小国は日本大使館が存在しない国もあり、情報収集に苦労している。日本人向けホームページなどもなく、研修員からの情報に頼っている。 2. 当該国の職業訓練制度に関する情報が分からないために、日本の制度の紹介に留まっている。[タジキスタン] 3. 当該国の当該分野におけるニーズ、問題点を把握するための情報が不足している。 4. 当該国の実施計画が明確ではない。 5. 当該国の統計情報、企業情報に信頼性が欠ける。 6. この分野ではJICAの協力実績がなく専門家も派遣されていないため、情報入手ルートがない。[東アジア] 7. 相手国の真のニーズの把握がやや不適切な部分があった。 8. 立ち上がりのころは情報が乏しく、カンントリーレポートが重要な情報源であった。[東欧] 9. 研修実施の初年度は、情報が不足する傾向にある。	1. JICA組織内に情報が少ないため、研修実施機関に情報を提供できない。 2. 他国内機関の類似コースとの整合性の確認、良いところの適用が十分できない。 3. 必要な項目について講義願える国内のリソースパーソン（専門家）情報が不足している。 4. 単一分野の個別派遣専門家のみの情報である。「タイ」 5. 多角的な視点からニーズを収集することが難しい。「タイ」 6. プロ技から入手できると期待されたが情報が来ない「エジプト」 7. カントリーレポートから得られる情報、特に相手国の要望について地理的な条件の相違から十分対応できない場合がある。	1. ニーズは主に研修員の評価から得られるが、それは本当に国としてのニーズといえるのか。単に研修員個人のニーズを取り入れるだけなら最悪の場合、毎年内容が変わることになる。[アフリカ農林業] 2. 個々の研修員が何を望んでいるかに関しては、来日してみないと分からない。[インドネシア] 3. 第4回と第5回の研修員のバックグラウンドが大幅に変わったため、参加者のニーズが来日するまで分からなかった。[トルコ] 4. 特に農村開発といった場合は、地域の特性こそがキーとなるが、ベトナムでは各県によって特色があり研修員が決まる前にニーズとのマッチングを行うことは難しい。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表2 情報入手の工夫

要望調査・GI・カントリーレポートの活用	在外事務所の活用	現地専門家、帰国専門家の活用	現地調査	国内リソースの活用	研修員の活用
1. カントリーレポートを講師へ配布する。 2. カントリーレポート発表を時間をかけて実施するとともに、詳細なクエシヨネアを準備した。 3. カントリーレポートの活用に関して、初めてのコースでは役に立つ。・研修員から提出してもらうカントリーレポートを必要情報別に区分けして、問題点、ニーズに関する情報を整理している。	1. 当該国の商工会議所等に事務所経由でアプローチし、情報を交換している。	1. 現地プロジェクト及び関連省庁、派遣専門家より情報収集した。 2. 専門家OBを探して講師にした。 3. 派遣中の専門家に連絡をとった。 4. 受入先で実施可能な事項を整理した情報シートを作り、現地に送付、現地でニーズにあった受け入れ先を選ぶことによりニーズと内容のマッチングを高めた。[ガーナ]	1. 実施機関の人に現地を知ってもらうために、現地調査に同行してもらった。[インドネシア] 2. 本研修実施につき事前に短期専門家が派遣され、情報収集を行っている。 3. 中間現地調査がされているため、改善のための検討事項が明確になっている。[アフリカ電話線路] 4. 平成14年2月下旬から調査団をフィジー及びもう1ヶ国(未定)に派遣し、実際に必要とされている研修内容を調査することを検討している。 5. 特別案件等調査団を派遣し、当該国の現状、ニーズを調査。 6. 特別案件調査に2ヶ月前に行った。情報不足のなかで始まったコースなので、現地ニーズとのずれがあると予測し、案件のPDMを作成し、相手国の意見を聴取したが、異論は出なかった。[東欧]	1. 実施機関担当者 と地域部担当者 に連絡をとり、 研修の実施時期、 内容につき 確認作業を行っている。 2. 実施機関が研修員の希望をよく聞き、参加国の現状を踏まえて対応している。	1. 研修員への個別インタビューを研修開始時に実施している。 2. 下記の二段構えのカリキュラムの設定をしている。 3. 研修員決定前に既に固めたカリキュラム（ベトナムの国家政策から分かるニーズ及び学んで欲しいこと） 4. 研修員決定後に決めるカリキュラム（ジョブレポートの内容、ジョブレポート発表会、研修員との個別面接、そして初めのほうに行うPCM研修問題分析の過程で分かる研修員のニーズにあったカリキュラム） 5. コース開始時、中間、終了時にディスカッションを行うことにより、講義時の情報量の不足を補う

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表3 情報入手のアイデア

要望調査・GI・カン トリレポートの活用	在外事務 所の活用	現地専門家、帰 国専門家の活 用	現地調査	国内リソースの活用	研修員の活 用
1. GIの内容を検討すべし。「エジプト」 2. 研修員のカン トリレポート提出を義務付け、日本側がタジクについて勉強する。 3. <u>カントリレポ ートの内容を充実さ せ情報収集に努め る。</u> 4. カントリレポ ートを事前に提出さ せ、カリキュラムを つくり、GIを送付 する。 5. 要請書の段階で、 送ろうとする人の 現在の業務、バック グラウンドが分か るようにしておけ ば、カリキュラムに 反映できる。 6. クエショネアを 事前に提出させる。	1. 研修員のほ か、<u>在外から の情報 が有 効。</u> 2. 入手し たい情 報を在 外事務 所に直 接問 い合 わせ る。	1. 専門家との ネットワ ークを良 好に保 つ。 2. <u>現地専門 家との 連携を 深める。</u>	1. <u>現地調査を 実施し、詳 細な真の要 望を把握す ること。</u> 2. コースリー ダーが研修 対象国へ赴 き研修ニ ーズを把握 すべき。	1. <u>国別協力のコントロールタワーである地域部からの情報提供を強化。</u> 2. 地域部と情報交流を促進し、当該国・地域の情報を入手する。 3. 次年度以降の研修カリキュラム作成時、プログラムオリエンテーション、アクションプラン作成、評価会の際、地域部、現地事務所との協調を更に深める。 4. カントリレポート、ファイナルレポートの発表に当センター以外（地域部、農開部）の関係者に参加してもらうようにすべし。「エジプト」 5. 年度当初に各地域部とそれぞれの地域のニーズやカリキュラム策定について、実施機関も交えて検討する場を持つ。他国内機関の担当職員と積極的に意見交換する。 6. 担当者同士の情報交換をすべし。[中国] 7. <u>対象国担当者との情報交流を深める。</u> 8. <u>センター間で情報共有システムを強化すべき。→コース計画策定開始時に関係者間で情報を共用するシステムが必要。</u> 1. 専門家、当該国の事情に精通した方を講師あるいはリーダーとしてニーズの整理、カリキュラム策定に協力いただく。 2. JICAと実施機関において当該国の分野別概況をまとめ、事前に講師に配布する 3. 専門分野の具体的研修希望項目を受入先と中国側が直接やりとりできる機会を設ける（JICA立合いの下。） 4. 国際協力専門員の活用（講師やワークショップのファシリテーターとして）本部、在外事務所、専門家、コンサルタント等関係者との十分な協議を行う。 5. 廃棄物に詳しい専門家に全面的に協力を仰ぐ。 6. JICAイントラネットの国別情報等の情報を実施機関に提供し、カリキュラム策定や講義内容の設定に役立てる。	1. 研修員から最大限情報を引き出す。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表4 研修員選定の問題点

要請書の問題	在外事務所の関与	コース内容と研修員ニーズの差	当該国側の人材、選定
1. 選考会に際して A2A3 フォームだけでは研修員の属人的情報が得られない。 2. 西語で実施の研修であるため研修員の英語力は弱い。一方、要請書は英語で記載されるため業務内容、研修目的等への記述が少なく選考前の候補者の基礎情報が得られない。 3. <u>要請書からだけでは、当方が求めている研修対象者なのかわからない。</u>	1. 出身州を均等に分けたいが、いくつかの州から多数受け入れてしまう傾向あり。 2. センターから地域部、現地事務所にターゲットグループを伝える段階でのコミュニケーションに問題あり「エジプト」 3. 現地からターゲットグループの指摘がないのも問題「エジプト」 4. 在外事務所がない島嶼国がほとんどであるため要請書の取り付けに時間がかかる。 5. 当該国・在外事務所からの選定に関する候補者の「優先順位」の基準が不明瞭である。	1. <u>ターゲットグループを明確に出来なかった。</u> 2. 資格要件は「国立大学の副学長」としているが実際の参加者は副学長から講師までまちまち。また本来専門知識を持たない人材を想定していたが約半数はその分野の専門家だった。選考会でチェックするとともに相手国窓口機関にも本コースのターゲットを周知させる[インドネシア] 3. コース目的に合致した研修員が選定されていない。 4. 民間企業の経営者や幹部の参加を奨励しているが、<u>研修期間の長さ（約2ヶ月）</u>のため、会社を離れるのが難しく参加できないこと 5. 南アの「地方教育行政」は無償のフォローという意味もあり、無償で建てた小学校がある州からも研修員を呼んでいるが、無償の小学校とは関係ないところから来ているので無償のフォローとしては不完全。 6. 個別研修になっており、実施機関のカリキュラム作成に時間を要する。 7. 研修員のバックグラウンドとコース目標に若干のずれが生じた「インドネシア」→コース内で講師と内容につき調整した。 8. 研修員の基礎知識のレベルに格差ある。 9. 研修員の能力（語学、学力）に格差がある。	1. 各国とも人材の層が薄いため、研修員一人の業務範囲が広い。この為、<u>研修内容に合致する研修員の確保が難しい。</u> 2. 該当する研修員候補者が少ないので、要請が挙がってきた人を受け入れるというスタンスとなっている。 3. 当該国における選定過程に問題あり、専門に関する経験年数が足りない研修員が選定される場合がある。 4. <u>政府内で恣意的に候補者の優先順位付けがなされる。</u> 5. 現地で専門家と相手側省庁と相談して決定した候補者を要望書提出時点で相手側省庁が勝手に変更を加えた。 6. アンブレラプロジェクトに所属する研修員は他の好条件の職場があった場合転職するケースが多い。 7. 現地受入先は、GI のコースタイトルのみで研修員を選定するケースが多い。 8. 語学力の低い研修員が選定される。資格要件外（特に年齢）の応募が多い。 9. 経験年数、職務内容等が合致している場合でも、インドシナ地域では英語力の不足が否めない。 10. 特に、ベトナム、カンボディアでは英語の通訳を介した講義、視察の理解が難しい。更に、英語によるレポート作成に非常に苦労している姿が見受けられる。 11. そもそも公務員の人数が少なく、年間 100 名受入という現状を満たすのは難しい。 12. 職業訓練と関係ない分野の候補者が選定されることがある 13. 全候補が資格要件に合致しないことがあった。[トルコ] 14. 割当国の中で要請がない、あるいは、あったとしても資格要件と全く合致していない者が推薦される。（相手国窓口機関が研修内容を理解していない）[東アジア] 15. <u>資格要件を満たさない人がくる。資格要件に無理がある。</u>[東欧]地域特設の場合、対象国のニーズを細かく調査しないと、研修員のニーズがまちまちとならざるを得ない。 16. <u>国によっては、GI が適切なルートで対象国内で回付されないケースがある。</u>この場合は、NGO にモニターさせることにより、適切な研修員選定に効果が出る。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表5 研修員選定における工夫・アイデア

GI の工夫、アイデア	在外事務所の関与	コース内容と研修員ニーズの差の 解消 現地専門家の関与	その他の対応策
- 募集の仕方を変えてから研修員の選定の問題はなくなった。 - 今年度より貿易センターを窓口にしてスクリーニングした・GI の資格要件をより具体的に明記し、カントリーレポートを改善し選考会資料として使えるようにしている - 初年度、コース目的と合致した研修員が少ないコースについては、2 年目より GI 記載の選定基準を絞り込む。 <u>GI の応募資格を明確にし、事前の根回しをして調整した。</u> <u>GI の記載（資格要件）を明確にすべし「エジプト」</u> - GI につけるクエシヨネアに勤務先情報を多く盛り込み正確な情報を事前に入手する - 研修前の打ち合わせ、GI 作成段階で研修員の資格について委託先と確認する（確認しても資格を逸脱した研修員が選定される） - 従来のカントリーレポートの名称を Job Report と変更して、内容も応募者の仕事内容、仕事上で抱いた問題意識、自分なりの解決方法、どのカリキュラムに問題あるか等研修員の属人的な情報に絞り A2A3 フォーム提出時に提出させる。提出しない場合は選考しない旨 GI に記述する。 - GI 記載の募集分野を「検査技師」に絞り込んだ。 - 募集情報が広く行き渡るよう商工会議所等政府ルート以外にも GI を配布する。 - コースの途中から「建設」と「保全」に分かれる。応募段階で希望コースを記入することになっているが「建設」への選択に片寄る傾向がある。GI に各国 2 名枠のうち建設・保全各 1 名受け入れる旨明記することを検討中。[アフリカ電話線路] <u>選定のために必要な情報（A2A3 の情報以外に）をあらかじめ当方から指定し、A2A3 と一緒に提出してもらっている</u> <u>GI 作成の段階からターゲットグループを明確にすべし。[南ア]</u> - GI にて応募要件を厳格化する。 - 要請書の提出以外に、選定のために当方が必要な情報を指定し記入してもらい要請書とともに提出してもらう - GI 作成の際に研修員受け入れ側の希望を反映させられるような条件を明記する	- 在外とのこまめな連絡を心がけている - モンゴル事務所に背景調査を依頼し、その結果を元に協同で選定を行っている。 - 在外事務所での面接等を強化すると共に、語学力の試験（TOEIC のプレテスト等）を義務付ける。 - JICA 事務所がない対象国の場合は、地域部より対象研修員の所属機関、対象国の体制、職制、また分野ごとの情報を提供してほしい。 <u>在外事務所を通じた選考を徹底する。</u> - 在外事務所より先方政府に申し入れてもらう。 - 在外事務所が研修員選定に際し書類選考の上、参加資格条件に適合した者を選定する。	- 今年度よりカリキュラム内容を精査し 1 週間短くした。 <u>研修員候補より研修に対するニーズ、要望を聴取した。</u> - 応募要項が限られたところにかいていないようであるが、応募してきたものがコース目的内容に合致しているのであれば問題はない。 - 英語力に欠ける研修員がいる場合は、視覚的に明確な講義をすべく配慮している。 - 来日前に現地専門家より研修員の技術レベルを聞いた上で、レベルに見合った研修内容を作成している。 - 事前にテストを実施すると、研修員の応募が限られる。 - 毎年、短期専門家が現地に派遣され、研修員選定に関わっている。 - 研修実施機関である大学側が対象国とのネットワークを駆使することにより、選考段階で日本側が関与する。「エジプト」 - 専門家に選定段階で関与させる。 <u>現地内部の組織に影響力のある専門家に選定に関与してもらうシステムを作る。</u> - 現地専門家、事務所と連絡を密に行う。	- 無償資金協力で医療機材が供与されている医療機関から研修員が推薦されるため、研修員選定には全く問題ない。 - 人材が少ないことから、3 年間で研修が終了することを関係者に周知している。 - 選考前に帰国後研修をどのように活かすかチェックすべき。 - 先方政府より定員以上の研修員が選定されないよう指示する。 - 研修員選考の幅を増やす（候補を多くする） - 厚生労働省国際協力室の担当官が書類（A2、A3）を精査の上 OK が出てから受入回答している

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表6 評価会の工夫

別アンケートによる対応	個人面談、中間評価による対応	その他
1. 通常のコース期間中もウイークリーレポートを提出してもらい、個々の研修に対する評価を行っている。 2. クエスチョネアのみならず、ウイークリーレポート等で研修員の質問や要望を受け付けてる。 3. 次年度のテーマ設定のために別途アンケートを実施している。 4. 評価会では研修員からの発言が少ないため、コーディネーターが毎週研修員からの意見を集約したウイークリーレポートを記入し、毎週フィードバックを図る 5. クエスチョナエ以外に感想文や要望を書かせる。 6. 研修コース特有の質問票を評価会実施までに研修員に書いてもらう。	1. 評価会では研修員の意見を聞くが、その後研修実施機関や研修監理員とも個別面談を行い、第三者の視点から評価すべき。 2. 受入先機関に予想される Q&A を準備させる。 3. 個別面談(1人あたり30分程度)を行った後、研修員を除いた評価会を実施。質問を整理して評価会を実行している 4. 中間評価会を実施し、最後まで問題を持ち込ませないよう配慮している。 5. コース期間中に質問時間を最大限多く取る 6. 長いコースの場合、中間評価会を実施している。	1. 実施機関が複数あるコースについては、実施機関ごとの評価を研修員に行ってもらう。 2. 研修員のリーダーが研修員の意見を取り纏めた 3. 講師に理解度を3段階評価をしてもらい改善に役立っている 4. コースリーダー、担当講師に出席を仰ぐ。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表7 フィードバックに関する問題点・工夫

	研修内容と研修員ニーズの整合	研修内容	研修効果
問題点	1. 当該年度の研修員の意見を反映しても次年度のレベル、興味、専門分野が異なる為、再びニーズの不一致が見られる。	1. 大分県内のプログラムについては、実際の視察先や講師との間に県が入るため、研修目的にあった内容にすることが難しい面がある。[アセアン一村一品]	1. 帰国研修員の帰国後の研修効果につき、把握できない。 2. 研修員がコース期間中に作成したアクションプランを帰国後に評価するシステムがない。
工夫	1. 地域部、在外事務所と意見調整をした。[中国] 2. 研修員の関心の高い項目を組み入れてもらえるように実施機関に働きかけた。[フィリピン、森林計画官] 3. 研修員のニーズと実施側との認識を一致させるための研修課題分析表（入り口部分）の作成をしている 4. コースの目標達成に向けて研修員から出されるニーズにこたえべく研修委託先より協力を得ている。	1. 従来は大分県に丸投げしていたが、外部からコースリーダー（大学）を招聘してプログラム全体にアドバイスを受けることとした。[アセアン一村一品] 2. 地域振興の事例紹介の前後に理論・背景の学習と実践手法の体験をそれぞれ盛り込んだ。[アセアン一村一品] 3. 複数年度の研修員からの要望を勘案して、カリキュラム変更の必要性を検討している。 4. コースリーダーや講師のアドバイスを参考にカリキュラムを設定する。 5. 追加すべき項目にあげられたトピックを次年度に取り入れたり、削除すべき項目については次年度の内容から削除する等行っている 6. コース実施機関等、関係者と綿密な打ち合わせを行っている 7. コースリーダーのほかに支援委員会をつくりアクションプラン作成のアドバイスをお願いしている。 8. 同じ国からくる研修員に毎年同じことカリキュラムとして設定してもマンネリになるので、積極的に新しいリソースを開拓し新しいカリキュラムを受けさせる。 9. 専門家の意見を聞く。 10. 前年度と同じ研修監理員をつけ、彼らからも意見を聞く。 11. コーディネータ（インドネシア協力隊員であり現地事情に詳しい）を入れて反省会を行った 12. 研修期間中に研修員とのコミュニケーションを深め、何でも質問できる体制を整える。 13. 地域部に実施報告書を送付。	1. 帰国研修員による現地ワークショップを行っている

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表8 フィードバックに関するアイデア

研修内容と研修員ニーズの整合	研修内容	研修効果
1. GI の充実化を図る（言葉の意味や研修目的、資格要件の適正化に努める。また応募時提出資料の統一を図る）。 2. A2A3 フォームだけでは候補者がよく分からないため ANNEX などで補足すべき。	1. コース内で作成された研修員のレポート（アクションプラン）を相手国側、在外事務所、専門家、国内機関で共有する。また、共有する過程で挙がる意見を集約し、次年度以降の内容改善につなげる。 2. 地域部、当該国を知る専門員等に参加してもらいセミナーを開催すべし。 3. 地域部、在外事務所、JBIC との密なる連携。 4. 相手国側、在外事務所、専門家、国内機関の連携を十分とる（特に在外事務所のないコースについては） 5. 評価会実施後直ちに反省会を行い、受入先と意思疎通を図る。 6. 次年度 GI 作成時に昨年度の評価会における研修員コメントの確認を受入先に対して行う。 7. 講師に対する事前情報提供、講義事前調査表の配布回収を通じ、担当する講義の位置づけ、研修員のニーズを事前に把握してもらう。 8. 研修課題の整理・明確化のためのワークショップの導入	1. 研修員は帰国後ケニアにて帰国報告会を行い、その資料を地域部より入手する。 2. 帰国研修員の同窓会を有効に利用し、情報収集する。 3. 研修員は研修機関にいる間は本音を言わず、良いとしか言わない傾向にある。日本を離れた現地にいれば本音も出てくると思われるが、研修員の帰国時に現地事務所でも評価会を行って欲しい。 4. 地域部、当該国を知る専門員等に参加してもらいセミナーを開催すべし。 5. 研修期間終了後（3年後）短期専門家を派遣し、研修成果を調査する。 6. 本年度より研修員に Job Report を提出させ、帰国後のアクションプランを作成させている。このアクションプランに基づき任務を遂行できているか将来評価することが可能である。 7. アクションプラン等研修成果を活用した帰国後の活動計画を研修の後半で作成させ、JICA、研修実施機関に提出させた上で帰国後実現に向け努力してもらう。 8. 次年度の研修員にそのアクションプランがどの程度実現できたかを書いてのレポートで提出してもらう（あるいは本人にレポートを提出させる） 9. 研修成果を関連プロジェクトに反映させる。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表9 運営上の問題点

研修内容の問題	実施体制、受入機関の問題	その他
- 限られた研修期間内に研修項目を盛り込むので、テーマ分野を絞り込むことが難しい。 - 研修員のニーズが見極められない。 - 運営はうまくいっているが、内容(カリキュラム、講義方法等)は改善すべき点が多い[南西アジア] - 運営自体はうまくいっているが内容については後半の広島県立教育センターの部分が未だ研修員のニーズと合致しているとはいえない[仏語、アフリカ] - 個別研修であり、情報も少ないことからカリキュラムの作成に時間を要する。 - 特殊言語による研修が増加した際、対応できる体制になっていない。	- 大分県内プログラムへのJICAやコースリーダーの関与が限定的。[アセアン・村一品] - 県外プログラムが直営形式のためJICA担当者の負荷が大きい。[アセアン・村一品] - 運営体制に不確定要素が大きい（前年度はJICE委託ながら、当センター直営の研修指導員が面倒を見ていた。今年度JICEは全く事務局として機能するのみ） - 委託先の企画能力に大きく左右される。 - 研修実施期間中（3～5年）、受入機関へ継続して委託できない場合、運営に支障をきたす。 - 研修内容が経済産業省、文化庁の両省庁にまたがるものであったため、関連省庁として主体的な関わりを得ることができなかった。（強力な実施母体が無かったため研修の方向性が不明確であった） - 関係組織が多く連絡調整に問題がある。[マレーシア] - 実施機関と委託機関の研修に対する考え方が異なり統一性がない。（実施機関：島嶼性重視。委託機関：マーケティング、政策、従来の日本の観光のあり方を重視） - 業務委託という形式をとっているが、カリキュラムや講師の選定、スケジュールの決定等、JICA担当職員がおこなっているため、やりがいがある反面、業務が大変。 - JICE委託の場合コースを担当できる人材が十分いない - コースの受託機関はコースの専門領域に関する知識は十分あったが、コース運営のノウハウがなかった。	国特も集団も運営上の差はない。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表 10 国特の形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）

研修内容・方法	現地スキームとの連携	地域リソースの活用	国内連携	在外事務所との連携	ネットワーク化	案件形成の工夫
- ディスカッションに重点を置き、研修員自身が回答を見出せるスタイルを採用している。 - 集団コースと異なり、研修員は同一国で同じ分野から来ているため問題意識の共有化が容易であるため、複数回の討論を研修の柱としている。 - 単発ではなく、隔年でもよいので継続して実施する。 - 過去に実施された研修の成果（リスト等）を活用する研修実施前の段階で研修員からの要望を詳しく聞くことで研修の内容をより充実させることができる。 - 研修期間をいくつかのユニットに分け各ユニットの研修内容はそれぞれの討論に合わせて講義、実習、視察を組み込んでいる。 - Job Report を作成させ、帰国後のアクションプランを明確に立てさせる→研修員の目的意識が向上する。 - コースリーダーには研修期間中全面的に内容面でのバックアップ体制を整備する。 - 研修員のニーズにあったカリキュラムの設定をするため、来日後のニーズ調査結果に沿って研修後半のカリキュラムを定めるしくみ。 - コーディネータは同じ人材をつける - 緑の革命ゲーム―「農村評価手法―PCM 手法」というカリキュラムの流れが参加型開発を理解させるために非常に効果があった。「小規模灌漑農業」 - 研修実施後 3～5 年後のセクターの将来像を加味した研修構築が重要。前年度から次年度の研修員に研修で学んだことを引き継ぐことが肝要。 - 研修成果を活用した帰国後の活動計画を作成させ、その実現に向けてどう努力するかというレポートを帰国研修員に提出してもらいフォローアップ手段とする。	- 他スキームで当該国に赴任している（または赴任した経験のある）専門家をコースリーダーとして任命することにより、他スキームとの連携を深める。 - インドネシアの「地方自治体行政」は、国特が先行したが、地方行政能力向上プログラムの中に組み込まれる形で、プログラムアプローチの効果を高めようとしている。すでに帰国した研修員のなかには、同僚等から日本について変わったと言われる者もあり、日本研修による意識の変化が現地のプロジェクトに反映されることが期待できる。 - 地域部が短期専門家派遣事業と合わせて、研修コース実施についても内容をかなり絞込み、2 つの事業をうまく連携させているため、研修員のニーズに合致した研修を提供していると共に、研修員選定も適切に行うことができてはいる。（ケニア「非行少年処遇制度」） - ガーナ、南アの教育案件は、現地にプロ技、ミニプロがあり、研修実施機関から短専が送られたりすることから、研修課題が明確で、現地ニーズに極めてよくマッチした国特となっている。 - 本件は財務省関税局から専門家が派遣されており、実施機関としての情報が蓄積されている。（ベトナム「税関行政」） - 研修内容を充実させるには、研修開始前に現地に派遣されている専門家よりカリキュラムの内容につき情報を得ておくことが重要である。	- 地域のリソースを十分活用するよう工夫している。 - センター所在県が、政策として大洋州への国際協力を挙げており、県の方針と合致していたことから県より研修実施への協力が得られた。 - 一機関ではなく、センター周辺のリソースを限りなく利用する様努め、市、社団法人、民間会社、大学からの講師（特に対象国を知っている人）を招くよう配慮している。 - 支部所管地域のもつリソースをもとに研修のアイデアをまとめ、開発課題と合致するよう在外事務所に事務連絡ベースに打診し、関係機関との情報交流を密にとるべく留意している。 - 府中の犯罪防止案件は、受け入れ先が積極的で、満足度が高い。	- 中国センターの南部アフリカ「中小企業育成」は、同種の研修が南アフリカ国特として中部センターで行われている。同一地域のより多くの研修員が討議することを目的に合同セッションを行った。また合同セッションには同分野の地域ネットワーク化との地域開発戦略の一部としての活用というねらいももたせた。研修員からの評価も高く、南部アフリカ地域の中小企業育成・振興のコーディネーティングコミッティの発足につながった。 - 他センターとの合同セッションの機会を設ける。 - 他センターの同分野コースへの同行や関係者との意見交換は非常に有益。 - 国別でも分野を同じくする研修担当や実施機関相互のつながりは重要と思われる。	- 中国事務所との研修プログラム担当が本邦研修のため当センターに来る機会があり、本コースについての意見交換ができた。 - センターと在外とはなかなかやりとりすることができないため、直接会う機会があると、その後の調整がスムーズになる。 - 事務所で研修希望内容のすり合わせを繰り返した。	- J-net の活用。集団研修と異なり 1 国から人数を募る国別特設研修は J-net が活用しやすい。研修前後に J-net で概略説明→本邦研修（見学、実施を中心）→フォローアップ講義が有効。 - 特殊言語のコーディネータは数が少ないので J-net の J-Net はその意味でも活用しやすい。 - 国特の特性を活かして帰国後も帰国研修員が啓発できるよう同窓会のようなものを作ったかどうかと考える。	1～2 年計画でコースを立ち上げるといった地道な作業が肝要。 - 国特で現地調査をしたことはないが、近年案件発掘に現地調査をだすようになった。 - 日墨交流で実施する技術研修において研修員の選定に問題があった。このとき、現地調査をし、目的をはっきりさせて、解決した。 ・大国インドの道路事情は地域により多様であり、寒冷地、酷暑地域、乾燥地や洪水の多い地域により異なる。従って、対象がインド 1 国であってもその維持管理ニーズが多様であることから全ての研修員のニーズに完全に応えることは困難であるが、日本に対応できる地域を対象にスポット的に研修を実施することもある。 - 行政一般に関しては、日本の現状・システムを見せることの意義が大きい。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表 11 国特の効果を増進している問題点、改善すべき点

地域部、在外事務所の関与	研修目標の設定	国特による研修分野の選択	情報入手	その他
1. 案件形成、評価に地域部のコミットメントが少ない。 2. 地域部の関与があまりにも見られない、かつ関心、理解度が低い 3. まず、<u>地域部がランドデザインを持ちし、</u><u>しっかりハンドリングすること（国別計画との整合性をしっかり検討する）</u> 4. 国別特設コースは、その取り纏めである地域部の関わりが大きな影響を持つため、地域部には研修コース立上げから実施中にもできる限り関与してほしい。そのために、国内機関にコース立上げの早い段階で連絡、連携を取り合いながら進めていくことが望ましい。 5. 国特コースを新規に立ち上げるとなると、ニーズを把握する地域部とリソースを所有する国内機関のコラボレーションが不可欠。 6. 地域部及び在外事務所との連携不足 7. 地域部とセンターの連絡が少ない。 8. <u>現地事務所、地域部とのコミュニケーションが重要であるし、彼らのフォローが不可欠である。</u> 9. 国特が始まったころは、派遣事業部、無償資金協力、研修事業部の連携が取れていなかったため、ランドデザインがなく、地方センターでデザインすることが多かったのではない。 10. GI作成時に現地とのやりとりが少ない。 11. 各地域から同一内容の案件が挙がってきたときに、地域部内での優先順位が分からない。現在、一村一品運動の場合、大分県が決めている。 12. 採択にあたっては、実施可能性だけでなく、コースの中身も含めた打診をして欲しい。	1. 国特のランドデザインをより明確に示す。 2. 国別の戦略につき関係者が共通の認識を持つ体制が必要。（マクロな実施計画は存在するが分野別のミクロな計画が必要） 3. 研修のアウトプットを明確にして始めるべきである 4. 「国別特設」の枠組みの中で実施されているが実際は「地域別特設」である場合がある。これを解消し、目的・対象をより明確化させる必要がある。 5. <u>研修実施後の目標に関し、明確なポリシーを構築し、研修員含め関係者間で共有する必要有り。</u> 6. 目標年次までにどういった目標を達成するかについての共通認識がなく、毎年次年度のテーマを決めているのが実状。具体的な目標ははっきりしていないことから、ターゲットグループも必然的に広くなり目に見える成果は計りにくい。→5年、10年の研修目標の明確化とそれに伴うターゲットグループの絞込が望まれる。 7. 日本のシステムが優れているために本邦での研修実施となった場合でも、現地での研修成果の活用を念頭に置いたカリキュラムを設定しにくい、非現実的な内容となり、研修効果が期待できない。 8. 国特は短期集中なので、5年は長くない。課題を特定し3年で。 9. 形成段階が良く分からないのは問題である。集団コースと同じになってしまう。 10. 国別のアプローチに基づき、他スキームとの連携を深める必要がある。 11. 南アフリカの白人優位社会の現状は想像以上に深刻であり、ともすると研修員は制度的な障害により意欲を削られているように見える。1村1品運動など設備や資金に頼らず創意工夫にて問題を解決するような手法を伝え、今後の活動に必要な概念を研修員に持たせたい。 12. できる限り母国語で行うよう配慮する。	1. 研修員のバックグラウンドがある程度均一化しているが、職業横断的な研修員を国特として受け入れると、帰国後の研修員間のネットワークに有効である。 2. 国別特設を設定する際は、分野を十分検討すべきである。医者や看護婦などその国の中で大量にレベルアップが必要な分野は国別特設コースに適しているが、環境保全など全世界的なネットワークが要求される分野もある。 3. 国別特設は大きな国に対しては有効であるが、南太平洋やカリブ諸国では恩恵にあずかれないので地域別コースも必要である。 4. 政権交代によって、行政官が大きく変わり、分野の担当が大量に変更になるような国では、国特の効果は出にくいのではない。	1. JICA内部で現地情報が共有できていない 2. ニーズの把握に留意しなければならない。 3. 情報収集が不完全なため、研修員ニーズに沿った研修提供が困難である。 4. 対象国の情報リソースが少ない場合、効率的な研修運営が難しい。 5. <u>現地の情報収集がポイントになると思われる。</u>特にカリキュラム作成時においては、現場の状況を充分把握する必要があり事務所を通じての情報収集が重要である。専門家が派遣されている場合は、状況がある程度把握できることから作成しやすい。 6. ゴールをどこに求めるのか双方で一致しておく必要がある。そのためには、現地事情をよく知らないといけない。 7. コースリーダーに約2週間、情報収集に専念させるべし。 8. 連携案件からの情報入手、そのままでは来ないこともある。	1. 報告書へのレスポンスがない。 2. 国特研修の実施報告書が在外事務所に行かないシステムになっているため、情報の共有が困難。現在は担当ベースで反省会要旨やアクションプランを在在外に送付している。 3. <u>研修員の選定によって効果に大きな差がでる</u> 4. 研修員の選定の余地がないことが多いので、在外事務所で定員以上あげさせるようお願いしている。 5. 効果を高めるためにフォローアップ（第3国研修、インターネット情報など）が必要 6. 冬季に研修を実施する場合、南国からの研修員の健康に十分留意する必要有り。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表 12 集団コースと国特コースのメリット・デメリット

	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット
メ リ ツ ト	1. 多国間での情報共有が可能である。 2. 多国間の交流促進ができる。 3. 異なる国の意見交換ができる。 4. 研修員同士のコミュニケーション 5. 研修内容が広範囲となるため、センターの地域特性をあらゆる講義、視察に活用することが可能である。	1. 戦略的にコースを計画できる。 2. 開発課題に対して戦略的に使える。 3. 他の協力スキームとの連携を取りやすい。 4. プロジェクトと連携することによる相乗効果は大きい。 5. 現地との連携をうまくやれば効果が上がる。 6. ニーズをしぼることができる 7. 研修員のニーズに対応しやすい。 8. 研修内容の焦点を絞り込みやすい。 9. 目的意識がはっきりしている。 10. 地域より国特にすると効果を評価しやすい。目標管理ができる。 11. 研修員のバックグラウンドが類似しており、開発に関する問題も共有していることから、講義、視察の内容を検討しやすい。 12. バックグラウンドが同じであるため、内容を深めることができる。 13. 同一国から集めることにより同じ背景でのディスカッションができ、内容が濃くなる。 14. 情報収集と研修員の選定が楽になる。 15. 研修員が同一国・地域から来るため、問題意識の共有が容易である。 16. レベルの差がないのでやりやすい。 17. まとまりやすい。 18. 帰国後のネットワークに発展すれば効果が上がる。 19. 地方行政などは、一人で解決できる問題ではなく、人材の蓄積が必要 20. 人材集中するので現地でコースのネットワークが構築できる。 21. 担当者が一人であるため、情報のやりとりが簡単。 22. 現地語での対応が可能となる。 23. 言語でアドバンテージがある。 24. 言葉が同一であるため、英語がにがてな研修員でも、他の研修員に聞いてカバーできる。 25. 研修効果が継続する。（国特研修、現地国内研修を実施し、研修効果を短期専門家が計測することができる） 26. 現実的なアクションプランができる可能性が高い。
デ メ リ ツ ト	1. 地域条件が全く異なる研修員が集まるため、総花的になりがち。 2. 国によって技術レベルが違う 3. 研修内容が広範囲となるため、研修員の選定が難しい 4. 研修員のレベルが大きく異なるケースがあり、研修組み立てが難しい。 5. 技術レベルの差がある。	1. 特殊言語で講義を展開する場合、通訳の配置が難しい場合がある。 2. ネパール、スリランカ、中央アジア等、地域によっては情報収集が不完全となるため、コース内容が希薄になる感がある。 3. 他の国との交流（情報交換）がない。一国でかたまってしまいう傾向がある。 4. 他の国の例を参考にすることができない。 5. 特殊言語での対応が困難である。 6. 集団コースからの振替で国特が形成される場合、選定国の優先順位付けが困難

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 国内機関インタビュー結果（項目別整理）

表 13 その他の意見

国特についての意見	案件情報	国内機関の問題
1. 国特だからうまくゆくとは限らない。 2. 研修コースは国特へ移行していく傾向にある。最近ソフト分野の研修が多い中、モノづくりに焦点を合わせた研修については、存続していくべき。 3. 集団と国特の差別化には、現地にニーズにあわせるという意味で、JICA が情報をどこまで受け入れ先に提供できるかが問題 4. 受け入れ先とのマッチングをよくするために、受け入れ先のデータベース化をすすめているところである。 5. フォローアップが課題 6. 現地での活用度を測るためのフォローアップが必要。 7. 帰国して、アクションプランをプレゼンする機会をもうける必要がある。 8. 日本の成功例を学んだが、現地で何が出来るかが問題。 9. 現地語の通訳を入れると伝えられる内容が英語の場合の半分以下になる。 10. コースの改廃について、センターの意向がかなり強く、在外の意見も反映されるようであるが、判断の根拠が不明確	1. <u>JBIC の「環境円借款における地方自治体との連携促進調査・メトロセブにおける環境改善支援調査」は、フィリピン案件参加の研修員が作成したアクションプランをもとに調査を実施した。</u> 2. エイジプトの参加型水管理は、現地のプロ技と連携して効果を高めることを想定しているが、現地から研修内容に対する要望やフォローアップ情報が来ていない。うまく連携すれば国特としての効果が期待できる案件である。 3. ケニアの案件（小規模灌漑）は現地にミニプロがあり、国特の現地調査を行った人物が専門家で派遣されている。現地でのサポート（資金など）を充実させればさらに効果的と考える。 4. インドネシアの地方行政能力向上プログラムは、J I C A で初めての行政関係プロジェクト	1. 研修実施機関にとって、JICA の研修は片手間の仕事である。モチベーションを高めるアプローチが必要である。 2. 地方センターは地方自治体や種々の地方組織を巻き込んだ取り組みが必要であり、本部や TIC とは違う苦労がある。どうやって、地方自治体などの研修事業へのモチベーションを高め、維持していくかというところに神経を使い、多大な労力を払っている。 3. 「半閉鎖性水域における生物生産と環境配慮コース」は、広島大学で一般特設コースとして 4 回行った時点で、応募者が少ないという理由で廃止の対象となった。生物生産と環境配慮の両方のニーズがある国は少ない。地域を特定することで内容とニーズのマッチングができる。南西アジアにしたのは、この地域に半閉鎖性水域での生物生産が必要と判断し、地域部にもち掛けた。1 年間の試験的实施である。こういう措置を取ったのは、実施機関に、これまでのコース実績があり、熱心であったためでもある

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 地域部インタビュー結果（項目別整理）

表 14 枠配分の段階

問題点	対応策
1. 研修員受入枠が少ない（東欧）。 2. 担当国約 30 ケ国につき研修員約 50 名という枠が与えられるが、地域のニーズを踏まえた戦略性に欠ける。（南西アジア「IT 人材育成」） 3. 政治的（秋野さん事件に対応）に民主化支援の一環として 5 年間で 500 人の研修員を受け入れるとした。（ウズベキスタン） 4. モンゴルの場合、言語上の制約から、枠が少ない。国が小さいので、リピーターが多くなる。枠が足りない。国特枠が足りないので個別に対応している。（中近東） 5. ウズベキスタンの場合；現地事務所と日本の情報ギャップが大きく、国別と地域別の区分けが難しい、研修員が援助窓口に集まりすぎる。	1. 枠を減らさず、コースの人数をへらし、ニーズに答えるようにしたい。 2. 多数の国を抱えているため地域の枠を設定せざるを得ない。 3. 地域特設として 1 カ国あたりの受入を制限する。（東欧） 4. 中央アジアは国特を重視し、枠は多い方。

表 15 要望調査の段階

	要望内容の問題	現地事情の問題	その他
問題点	1. 不要な案件が提案されてくるケースがある。 2. テーマの国別事業計画上との整合性は容易に判断できても、研修計画内容が重要課題にアドレスしているものであるか判断がつかないほど曖昧な要請内容になっていることが多い。 3. 要望調査の遅い。 4. テーマが広い場合、コース内容を絞り込むことが困難。 5. 要望主体が不明確なため案件のニーズ、妥当性が分からない場合がある。 6. 要望内容が分かりにくい場合がある。（中近東） 7. 要望調査票の内容が希薄であり適切な審査が行えない。タイトルのみで案件の評価を行わざるを得ない場合がある。 8. 現地事務所で立案する場合国内リソースがわからない。 9. 要望調査だけでは、案件は出てこない。	1. 事務所がない対象国案件の場合、ニーズ調査が困難（カリブ） 2. JICA 事務所がないので、明確なニーズが分からない。要望調査を大使館がまとめている（中央アジア） 3. JICA 事務所がない国の場合、現地の意向が伝わりにくい。（東欧） 4. 協力隊駐在員と大使館で対応しているので、協力が得られにくい。（東欧）	1. プログラムアプローチの徹底というとはたやすいが、専門家やアタッシュの理解度による。 2. 要望調査の際、地域部は研修予算を管理していないため、研修予算で何件程度採択できるのか分からない中で個別案件の評価を行っている。
改善策	1. 先方政府が TOR を作成するとともに、在外事務所を通じて TOR 及び要望調査票を提出するようにする。 2. 要望調査回答締め切りを念頭に置き、余裕を持った研修計画（対象者、カリキュラム案づくり等）策定が必要。要望調査実施時に各センターのコメントを集約したい。 3. 要望調査時、国内事業部との研修事業実施計画に関してすり合せの機会を設ける。 4. 要望調査票に研修の目的、主旨を書くようにする	1. 在外専門調査員を配置する。（東欧） 2. 企画調査員または調査団の派遣（中央アジア） 3. 対象国の地域機関を通じて情報を収集する。（カリブ） 4. 当該分野の企画調査員等を派遣する（カリブ）。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 地域部インタビュー結果（項目別整理）

表 16 優先順位をつける段階、現地調査の段階

	優先順位をつける段階	現地調査の段階
問題点	1. 情報量が少ない 2. 中国は変化がはやく、対応が難しい。 3. プログラムに組み込まれた案件、連携協力案件を優先し、日本側リソースの有無によって決めている。 4. 東欧に地域間格差が出てきた	1. 情報量が少ない、 2. 現地事務所がないので、現地調査の手続きに時間がかかる（中央アジア） 3. 社会主義国が対象国の場合、現地での情報が困難。 4. プロ形に国特を入れることも考えられるが、案件が決まっていなくて人選できない。 5. JICA 事務所がない国の場合、現地の意向が伝わりにくい。（カリブ）
改善策	1. 事務所で優先順位をつけて要望調査票を提出するようにすべき	1. 企画調査員を通じて帰国後もフォローする。 2. 主にセンターが主管する特別案件調査で情報収集を行っている。センターは独自に調査を進めるケースがあり、調査のデュPLICATIONが生じる。調査計画策定時での地域部の関与、他の調査に国特の調査も含める等の工夫が必要。 3. 企画調査員による出張調査。 4. 中央アジア・コーカサスへは、昨年調査団を派遣した

表 17 国内機関へ依頼内容を作成する段階

	JICA 各機関の役割分担	受入れ先	ニーズ	言語
問題点	1. 国内機関と連絡が良く取れていない。 2. 地域部主導で立案された研修についての情報は地域部で責任を持てるが、在外事務所主導で立案された案件については、地域部より各センターへ完全な情報を提供できる体制にない。 3. 在外から要望が出されることよりも本部主導で行う場合が多く、情報量が不足している。 4. コース内容の充実が実質上、関連専門家の知見の深さ・ネットワークの広さで充実度が決まる。（センター、地域部、在外事務所ともに弱点あり）。	1. 地域部に受入れ先の情報がほとんどない 2. 国内リソースが中央アジアを知らない。 3. 興味をもっている受入れ先が少ない。 4. ニーズに合致した実施機関の選定が難しい。（謝金がすくない） 5. リソースパーソンがいないと困難な場合あり。	1. ニーズが分からない。 2. 日本の各省が全部見せたがらないこともあり、中国側が満足しない内容となることもある。	1. ロシア語の通訳が少ない 2. ロシア語なので、受け入れ先が限られる。
改善策	1. 各センターの分野別の特色を地域部として把握した上で、研修案件立案に取り組みたい。例えば、「農業分野」についての情報を得たい場合は筑波センター、「地域環境」についての情報については中部センターにアクセスしている。このように、各センターの強い分野、経験豊富な研修実施機関に関する情報を共有したい。特に、新しい分野についての研修を開始する際、各センターの特色が明確に提示されていれば、地域部としても計画を立案しやすい。 2. 関係者間で、それぞれの役割分担を十分共有する。4者合同の打合せの機会を設定を制度化する。 3. 現地ニーズから研修を組み立てるべき（在外主導にすべき）		1. 数年間実施することで毎年改善する。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 地域部インタビュー結果（項目別整理）

表 18 ニーズに合致しているか判断する段階

	地域部の関与	ニーズの把握	国内リソース
問題点	1. TIC とは連絡が取りやすい、地方センターの場合おまかせになりやすい。	1. 現地に専門家がいないと内容がつかめにくい。 2. GI のみでは分からない。 3. ニーズが分からない。 4. 地域間に差ができてきて、ニーズが変化してきた（東欧）。	1. 国内リソースが中央アジアを知らない。
改善策	1. 国内機関と協議の上作成しているため問題少ない（カリブ） 2. コース内容は地域部がチェックすべきである 3. コース内容を検討途中で地域部がはいるべき	1. 分野ごとに勉強会をおこないコースの方針を決める予定。 2. 評価会、反省会を通じ毎回改善する	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 地域部インタビュー結果（項目別整理）

表 19 フィードバックの問題点

実施報告書の問題	制度的問題	評価の問題	その他
1. <u>実施報告書はすべて地域部に来ていないし、遅いので、フィードバックしようがない、また、できても手遅れ。</u> 2. 実施報告書がタイムリーに送付されない。	1. <u>研修改善の提言に対して、最終的な責任者が明らかになっていない。</u> 2. 地域部の指示が無ければコース改善をセンターが実施しないという制度に問題あり。	1. 研修実施後、各研修員にとってどの分野の専門性が向上したかにつき明確に把握できるフィードバック体制が必要である。	1. ヴィエトナムには研修員同窓会がなく、研修員のネットワークができない

表 20 フィードバックの工夫、アイデア

	報告書の活用	在外事務所、専門家の活用	現地調査	コース改廃等	その他
工夫	1. 研修員の本音を引き出すため、匿名アンケートを実施している。 2. カントリーレポート、報告書を基に専門家からのコメントを受領する。 3. <u>研修実施報告書の内容を研修員所属組織に伝え、次年度の内容を調整している。</u> 4. 対象国の派遣専門家に報告書を送付し、現地受入機関にも開示している。	1. <u>研修員から事務所や専門家に対する報告会を開催している。</u> 2. 現地専門家へ情報収集を依頼する。 3. 研修員選定におけるフィードバックとして、初回、上級職ばかりになったため、次回から現地事務所で面接をした。（シリア）	1. ヴィエトナムの「法整備」には国内機関から現地調査に加わった。	1. 中央アジアの変化（市場経済化）に応じコースの改廃を検討中 2. コース内容は毎回変える	1. <u>センターが国内支援委員会を立上げ意見交換を行っている。</u>
アイデア	1. 研修完了報告書に記載される提言、フィードバックのひとつひとつに、どのように、誰が、いつまで対応するのか、という情報を記載できる様式にし、かつ次年度以降の研修開始前に、それらの内容に対応しているか管理者がチェックする体制を構築する。 2. 研修実施報告書を先方政府に送付し、改善点について協議するようにする。 3. <u>実施報告書の様式は工夫すべき</u> 4. <u>実施報告書が英文であれば、現地へフィードバックしやすい。</u>	1. 在外とのコミュニケーションの強化により帰国後の研修員の状況を把握し、判断に役立てる。 2. 研修員の現地へ帰ってからの声をフィードバックできると良い。 3. 広域専門家による帰国研修員のフォロー。特にアクションプランに係るフォロー、研修内容へのフィードバックを行う。 4. 在外事務所での年次評価とその結果の次年度要望へのフィードバックをシステム化し実施する。 5. 専門家が現地に行ったときに帰国研修員から、情報をもらい、フィードバックする 6. 6ヵ月後に研修員より経過レポートを提出させるなど研修効果の定着を見るようにする。	1. コースリーダーに現地を見てもらいたい 2. 研修指導した専門家がフォローアップ調査をすべし 3. 調査に参加した人を活用するべき	1. 評価の低いコースについては途中で廃止する旨の了解を得た上でコースを開始する。	1. 地域部としてのフィードバックを実施すべき。 2. 国内機関、国内事業部が入ったブリールディング

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 地域部インタビュー結果（項目別整理）

表 21 国別特設研修の阻害要因、改善すべき点

地域部の関与	研修内容の問題	実施機関の問題	研修員選定の問題
1. <u>地域部では研修がおろそかになってきている。これは、研修に対する地域部の関りが確定していないためであり、見直しのじきにきている。</u> 2. 地域部職員が、国のニーズをどれだけ把握しているか不明。	1. カウンターパート研修と国特研修の差異が明確になっていないケースがある。	1. 実施機関が中央アジアに興味を示さない。 2. <u>日本の実施機関に興味をもってもらうのが難しい。</u>	1. 研修員の選定を公正にチェックできない。 2. 相手にまかすと研修員の人選がでたらめになる 3. 研修員は、日本側の望む人材ではない場合もある

表 22 国別特設研修の改善策

実施体制の改善	ニーズと整合性の改善	研修員選定の改善	研修内容・方法の改善
1. <u>研修実施期間（通常3～5年）の合理性につき、センターと協議すべきである。研修開始後、研修期間の見直しを実施できる体制が必要である。</u> 2. 開発課題を解決するためのプログラム形成時より国別特設研修のニーズ、実施可能性を確認し、プログラムの内容に組み込み、効果的・効率的な実施を促進する 3. 現地の状況、情報、ニーズをコースに十分反映させるため、研修プログラム作成に至るまでに関係者（関係専門家、在外事務所、 <u>地域部等</u> ）の責任分担を明確にし、情報の共有化という観点から勉強会等を行う。 4. 地域部職員も研修実施、評価会に関与すべき	1. 集団研修を実施した際、対象国ごとのニーズを踏まえて、ニーズが有ると判断された国を抽出して国特研修を実施すれば、研修の効果が発現しやすい。 2. 集団コースの国特化は、ニーズに応える上で有効。 3. 専門家に、研修員が現地を出発前に事前研修、現地でのフォロー研修を実施してもらう。 4. <u>現地に現地事情を良く知っている専門家が</u> いるのが前提ではないか。	1. 専門家が選考に加わる。 2. 中東欧は現地の体制が弱い。できる限り実施中案件のCPを選定するよう派遣中専門家にも連絡する。	1. 目的意識をもたせるように座学・視察の組み合わせに工夫をする、さきに現場を見せたほうが総論が先に来るよりよい場合がある。 2. カンボディアの「法整備」は <u>具体的な作業</u> をしている。 3. ヴィトナムの初等教育ワークショップは、計画案を持って来日させ、開発調査が始まる直前にやった。 4. 対象組織の主要幹部を研修員として招聘し、帰国後の波及効果を狙うことも可能。例えば、200名対象の研修報告会を実施すれば、研修成果を一度に数千人で共有できる。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	研修実施機関	研修コース名	国特 以外の 研修の 有無	Q1 コースの背景・経緯
1	愛知工研協会	インドネシア「裾野産業管理者、技術者研修」、サウディ・アラビア「工業教育」南アフリカ「中小企業育成」	有り	＜南ア＞現地大使館より南アの経済再建のためには中小企業育成が重要課題である旨連絡あった。同時に、以前より実施されていた「中小企業診断コース」のフォローアップ調査時に帰国研修員よりニーズ調査を行った。上記2点を背景とし、中部中小企業局がJICAと協調のもと、中小企業庁、中小企業大学校、商工会議所のメンバーでコース内容を吟味した。
2	太平洋人材交流センター	タイ「中小企業振興」、「中小企業振興政策」、「経済運営管理」、カンボジア「輸出振興」、中央アジア「市場経済理解のためのマーケティングセミナー」、ロシア「中小企業振興」、南アフリカ「貿易振興」	有り	「中小企業振興」→「経済運営コース」の研修実施による研修到達目標が広いため、テーマを絞ってコースを開設した。「輸出振興」→調査ミッションに団員として参加し、ニーズ調査を行った。「貿易促進」→センターより研修実施につき内容の打診があった。
3	北海道開発局	中央アジア「地域開発セミナー」インドシナ「地域総合開発計画管理セミナー」	有り	JICAよりコース運営に関する打診があった。
4	札幌市環境国境計画部環境活動推進課	中央アジア「環境行政（中央アジア）」、中央アジア・コーカサス「環境行政」、東欧「環境行政」	無し	
5	財団法人 比較法研究センター	中国「行政法」、中国「国際知的財産権」	有り	JICA 中国事務所より大阪センターへ研修実施打診有り、当センターへ協力依頼があったもの。
6	財団法人 国際環境技術移転研究センター	エジプト「産業公害対策」、「地域環境モニタリング」、中国「公害防止管理者制度」、「産業公害防止技術」、中南米「水質保全」、東欧「大気汚染防止技術」、ハンガリー「大気汚染防止技術」、ペルー「水質保全」	有り	＜エジプト・地域環境モニタリング＞97年、プロ技で研修センターが設立され、補完研修として実施された。
7	北九州国際技術協力協会（KITA）	ブラジル「環境保全」、パレスチナ「汚水処理」、南アフリカ「溶接技術」、サウジアラビア「人事行政（廃棄物処理）」、マレーシア「廃棄物埋立技術」、フィリピン「都市及び産業における環境管理環境対応能力向上」、東欧「産業環境対策」、パレスチナ「地方自治行政」、南アフリカ「生産性向上」、韓国「産業廃棄物処理」、韓国「大気汚染防止」	有り	集団コースの起案をしたことはあるが、国特は、JICAからの打診によって行う。
8	広島県総務企画部国際企画室	インドネシア「地方自治行政」	有り	スハルト政権の政権維持のための地方分権への取り組みがなされてきたが、ハビビ政権で地方分権法が制定され、地方自治と地方公務員の役割が法的に制定された。JICAが真の地方自治を定着させるため協力をすすめる中で、国特の実施が計画され、地方自治の研修実施経験がある広島へ打診があった。
9	（財）国際保健医療交流センター（ACIH）	パレスチナ「医療技術改善」	有り	JICA九州センターから打診があった。ACIHで出来る科目を提示した。地域医療が目的で、医者と地域保健担当者のチームで研修をする計画であったが、2回目に来た地域保健担当者がトラブルを起こしたため、3回目からは医者だけになった。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	Q2 コース内容決定までに要した期間	Q3 コース内容決定のプロセス ① 実施機関でたたき台をつくる(7/8) ② 国内機関がたたき台をつくる ③ その他(1/8)	Q4 JICA からの情報量と情報入手方 ① 充分(4/10)、② 不十分(6/10) 不十分な場合の情報入手先 1. センター(1/6)、2. 現地専門家、3. 帰国 専門家(1/6)、4. 現地事務所、5. その他(4/6)	Q5 情報収集の結果
1	約1年間。他コースとの比較では、早くまとまったという印象がある。	①関係者と協議の上GIを作成した。	①愛知工研協会は愛知県の下部機関であり、県からの情報提供も豊富にあったため、特設コース内容を作成する段階で不都合は生じなかった。	十分であった。
2	通常2～3ヶ月。	①前コースの情報と本分野の専門家の経験よりコース内容を作成した。	2.対象国へ派遣されたことのある専門家からの情報提供により概ね情報入手に問題ない。	
3	通常1～2ヶ月。国別コースも集団コースもほとんど同様の期間を要する。	①研修の性格上国特はオーダーメイドである。実施機関側である程度素案を作り、逐一JICA、専門家と協議する。	①	JICA 実施の現地事前調査に同行したものについては、ある程度十分な情報が入手できた。
4	通常3ヶ月		②5.前年の反省会の資料を参考とする。	
5	通常6～8ヶ月程度。	①GIの作成より関与した。	②5 実施機関の知的財産を集約した。	
6	継続案件の場合、2～3ヶ月。	①	①②継続案件の場合、情報は十分だが、新規案件の場合は不十分。	
7	KITA が出来たころは、新規案件の内容を決定するまでに2年くらいかかっていたが、現在では、現地事情も分かってきたので、新規案件でも2～3ヶ月で可能。	①コース内容は、コースリーダーに一任している。今年から、カリキュラム委員会を設置し、内容の充実をはかっている。	② 5.KITA の清水相談役に聞いてみる。	
8	・立ち上げのときは、現地調査に参加し、専門家の報告書、大蔵省の調査報告書などを参考に内容を詰めていった。インドネシアからの情報が一定しない、イ語の翻訳の仕方で解釈が違う、イ政府の対処が不明確であったということもあり、4月に準備を始め、GIができたのは10月であった。 ・継続でも内容確定まで3ヶ月がかかる	① 研修設定委員会（県、JICA、広島大学、研修員）をコース終了後に開き、フィードバックしている。広島大学からは、法学部と国際研究科（教育、インドネシアの元専門家）から一人づつきてもらっている。	①② 5.JICA の情報収集がバラバラなので、実施機関で整理しなければならない。	
9	個別対応しているので、内容設定には、時間をとらなかった。	③個別対応なので、GIに大枠を記載し、研修員が来てから、細かい内容を決めた。	②1 ・現地ニーズが分からないのでJICA の情報に基づいて、言われるままに始めた。 ・JICA からもらった情報では、地域指定となっていたが、実際には別のところから別の関係者が来ていた。 ・現地事情がわからないと内容のマッチングが難しい。 ・九州センターの職員が現地調査に行った。	・研修員にやりたいことを聞いて、対応した。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	Q6 計画・実施・運営上の問題点 ①ニーズ情報の不足(6/15)、②適任講師の不足(2/15)、③リソースがニーズとマッチしない(3/15)、④講師の日程調整、⑤視察のアレンジ、⑥その他(3/15)	Q7 それぞれの問題点への工夫	Q8 計画・実施・運営面の改善にむけてのアイデア
1	⑥ 初年度については契約年度が次年度にまたがっており、事務手続きが煩雑であったが、次年度以降は問題ない。		・視察先は製造業業者であったため、実施機関の会員組織を訪問したため、運営がスムーズであった。 ・研修員が帰国後に研修成果を利用できるよう、日本の最新技術の紹介ではなく、Agro-Business の現場を中心に訪問した。
2	①、②当該国の情報が乏しい場合は、外部専門家を関与させた。	・独自に現地調査を実施して情報収集を行った。 ・次年度へ継続される研修については、前年度の評価会の資料を参考にする。	・実施機関が現地調査ミッションに参加するシステムを拡充すべき。 ・研修員選定から研修開始まで余裕のある日程とすれば選定後の研修員よりニーズを聴取することが可能。
3	①当該国に関する情報、研修員の抱える問題点につき情報が少ない。	・当該国に造詣の深い専門家にコースリーダーを委託する。 ・講師陣とのネットワークを強化する。	G1 に研修コンセプトを記入し、研修の概念を明確に事前に関係先へ通知する。
4	⑥特殊言語で研修を実施する場合、運営がスムーズにいかないケースがある。	＜工夫点＞研修期間が短い場合、予定をできる限り充実化する。	予算に制限があるため、他コースのリスト、情報を共有する。
5	①、⑤（経験を積んだ通訳の選定が難しい。）	研修員が早期に決定すれば、バックグラウンドを考慮したオーダーメイドの研修を立案できる。	＜アイディア＞ 特に、新設コース設立の場合、現地専門家に関与いただく必要がある。
6	①	・研修員の希望を来日後聴取した上で、視察先の手配を行った。 ・JICA より現地の調査報告書を入手した。	・当該国の情報をリアルタイムで入手できる状況をつくることが重要。 ・当該国に明るい専門家とのネットワークを構築する。 →講師のデータベースを構築し、JICA、実施機関で共有すべき。
7	② コースリーダーの人脈で講師（リソースパーソン）は充分かかえている。 ③ サウジアラビア「廃棄物処理」で廃棄物と排水の処理を教えたが、排水に関しては、役に立たなかった。現地調査の必要性を認識した。	③マレーシア、フィリピンの現地調査に参加した。	・コース新設の場合は、実施機関の参加を得て現地調査を実施する。 ・フォローアップ調査等関連現地調査報告書を実施機関が簡単に入手できるようにする。 ・JICA 地域部から途上国の人材能力についての情報が得られるとよい。
8	① 一回目は情報不足 ⑤ 何を見せると効果があるのかわからない。地域振興のあり方として、行政と住民がうまくいっている事例を探した。		・視察先の選定に工夫 ・現地の地方自治の法改正が流動的であるので、情報をリアルタイムで入手する必要性があり努力している。 ・県だけにこだわらず、全体の中の地方自治のあり方がわかるような研修をめざしている。 ・制度だけでなく住民との関係がわかるような研修を工夫している。
9	①JICA からの現地情報が少ない ③ ⑥法律上、日本で医療行為ができないので、あくまで見学になるため、操作技術は習得できない。	①研修員にやりたいことを聞いて実施した。 ③使用する資材、設備が現地にはない場合がある。内視鏡の場合、日本では電子式になっているが、現地では、まだ、光学式が使われている。やることは同じなので、問題はない。 ⑥見学だけでもちゃんと記録している研修員もいる。	・専門分野ごとに複数の病院を見せる。 ・内視鏡の場合、機材供与とセットなら効果があがる。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	Q9 研修員の目標達成度	Q10 研修内容・レベルは研修目標に合致していたか ① 適切 ② 不適切	Q11 研修期間は必要充分であったか ① 問題ない ② 問題あり	Q12 研修員の人数は適正規模であったか ① 適正 ② 多い ③ 少ない	Q13 GI 記載の研修員の選定基準は適切であったか ① 適切 ② 不適切	Q14 研修員の質は適正であったか ① 問題なかった ② 問題のある研修員もいた
1	評価会の感触では、目標達成度は高い。	①適切であった。		①10名以内で募集している。		
2	・90%以上の研修員は十分研修内容を理解していると思われる。 ・研修期間中に研修員より質問は挙げた場合は、翌日までに対応している。		多少長いと感じるコースもあるが、毎年情性で研修期間の変更はない。	10名程度が適正である。10名を超えるときめこまやかな対応が難しくなる。	資格要件を満たさない研修員がいるコースもある。それらの研修員の研修理解度は低い。	②資格要件を逸脱した研修員については必然的に当該分野の専門知識のレベルは低くなる。
3	語学力の問題がなければほとんどの研修員は理解している。	①	①	①	②語学力が弱い研修員が選定される。	①
4	研修員の理解度につき一律の評価ができない。	①研修員の中間レベルに合わせる。	①	①7～8名が適正である。ディスカッションの場合、8名を超えると議論がまとまらない。	①	①傾向として、継続案件の場合、研修員の質は年々悪化する。
5	目標達成度は高い。	①	①	①	②研修員の選定基準が不明。	①
6	9割以上の研修員の目標達成度は高い。	①	研修員によって意見は異なるが、実施機関としては1.5～2ヶ月程度の期間は適切であると考える。	①実習が含まれるコースの場合は5名程度が適正。	①	①選考過程でJICA 事務所が関与した場合は概ね問題ない。
7	ほとんどの研修員は目標を達成して帰るものと思う。		南ア「溶接技術」黒人対象でありスキルレベルは低く実習主体としたが、スキルトレーニングには短すぎる。			・国特は研修員選択の余地がない。 ・英語の出来ない研修員が来ることもある。
8	・8割は目標を達成したとおもう。 ・日本の現状を十分理解させるためにディスカッションの時間を充分もつけた。各講師に時間の1/3から半分質疑応答に使うようお願いしている。 ・ジョブレポート—総論—中間発表—各論という配列をとり、講師から有意義との反応があった。講師には、イの背景を充分伝える必要がある。	①研修員からの評価	①長くすると研修員のレベルがさがる。もっと地位の高い人（学んだアイデアを活かせる人）に出て欲しい。	①	①	②高い地位の人を望んだが一部一般職員もいた
9	・全員目標に到達した。 ・機材がないために、帰国して、日本で学んだことが活用できない場合が考えられる。		①時期的には、年度始めがよい。	①5名は個別対応できる範囲である	①②こちらに選択の余地がない。	②2回目は、問題があった。モラルの低い研修員がいて問題を起こした。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	Q15 集団と比較して、国特を運営・実施する上での、特異点、問題点、留意点	Q16 集団と国特に研修効果の差があるか ① ある ② ない	Q17 評価会における問題指摘 ① ある ② ない	Q18 研修評価方について	Q19 フィードバックの経験 ① ある ② ない	Q20 改善の発案者 ① 実施機関 ② 国内機関 ③ 両者 ④ その他
1	・ 集団コースは対象国が多数であり、研修員の地域事情、英語の習熟度、生活習慣が研修員によって異なるから運営が難しい。 ・ 国別コースの場合、同一コースに地位の異なる研修員が同時に参加している場合、人間関係が複雑になりがちである。				②フォローアップ調査がJICAで実施された場合は、情報を共有したい。	
2	国特は研修員は、同国、同地域で構成されるため、バックグラウンドが類似していることから、講師はできる限り、対象国、日本、および第三国の経験のある方を選定するよう配慮する。	集団コースの場合、英語による講義が主流であるため、英語の理解力に差がある場合、研修効果に影響を及ぼす。国特の場合、母国語による通訳があるため、講義、視察の理解促進に貢献している。		評価会の時間が短いこと、アンケートが全コース内容が同一であることが影響し、将来へのフィードバックに向けての情報を評価会にて得ることができない。		
3	・ 特設国特と集団の運営上の差異はない。 ・ 先進事例の紹介は、現地適用性を考慮してなるべく省く。					
4	集団コースの運営は実施していないので比較はできない。 センターの地域的特性を活かした研修の提供に留意している。					
5	・ 専門知識を有する通訳の要員手配が難しい。	「知的財産権」という分野は、一国のみの努力で状況は変化しないため、集団コースでの対応も重要である。	①	通常の方法。	①	①
6	集団コースを減らし国特研修へシフトさせるべき。国民性、制度が類似する研修員を対象とした研修立案は容易である。	①集団コースの場合、研修後のテーマが見えにくい。	①	定量的な評価手法を構築する必要がある。		
7						
8	研究型は集団でもよい。 行政制度は集団に適していない（バックグラウンドが違うと深まらない）国特でない と効果が半減する	内容によって集団と国特を選ぶべき	②大きな指摘はない	講座設定ディスカッションを通じて行う。 1回目、2回目とかなりはつきりした。	①視察先を増やした、講義の長さを変えたり、新規講義をいれたりした	④4者（県、JICA、大学、研修員）
9			①自分で実習したいが実習できない。 ・ 内視鏡の実習モデルをJICAで供与してもらえるとよい。また、自己学習できるCD-ROMがあるので、これを研修員にもたせるようにできるとよい。	今年度は、個別インタビューにした。（JICA九州センターの担当、ACIH担当、担当医、研修監理員）	①個別対応だと、個々の要望が違うので、フィードバックは難しい。 担当医によってまちまちだった視察、講義のバランスは差がないようにした。	①

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番 号	Q21 フィードバック方法のアイデア	Q22 現地での活用状況についての情報	Q23 研修が役立っているかを図る方法のアイデア
1	・ 溶接等の技術研修であれば研修成果の計測は容易であるが、ソフト分野の成果の計測は難しい。 ・ 現地事務所と専門家のネットワークを強化すれば、現地調査を行わなくてもある程度フォローできる。		・ 帰国後、コースの同窓会が機能していれば、研修員間でも情報交換ができ、各々のフィードバックになる。
2		帰国研修員の現地での研修成果の活用状況につき 100%調査できない。研修員によっては、帰国後研修成果を踏まえ、書籍を出版したり、セミナーを開催している。	・ GI の選定基準に帰国後のフィードバックを義務付け、その内容を帰国後フォローする。
3	他センター、実施機関の研修運営の情報を共有すべきである。		・ 研修員とメールアドレスを交換し、帰国後も連絡をとる。
4			
5	講義に、実施機関の要員が講師以外にもう 1 名出席し、研修内容の議事を作成し配布している。	帰国後、独自に中国へフォローアップ調査に行った。個人の意識改革が生じている、進路に影響を与えているという具体的な成果が見られた。	
6	研修終了後 6 ヶ月にフィードバック調査を行うべき。→JICA 現地事務所、専門家を通じて調査する必要がある。		
7	・ 現地派遣専門家（帰国時）との懇談の機会を設け人材情報・現地事情の提供をうける。	・ フォローアップ調査に参加させてもらっている。研修員との話し合いから、日本の経験を学んでいると感じた。	・ 帰国後 1 年後と 2 年後に日本での研修がどのように役立ったか？何か問題はないか？を報告させる。フォローアップ調査では、限られたところしか見れない。
8	・ 現地に帰ってからのフィードバックがない。 ・ フォローアップが必要であるが、フォローアップ調査は期間が短く不十分 ・ 現地専門家からの情報は有用（思いつきの意見の場合もあるので要注意）		・ プロジェクトで帰国研修員を活用する ・ 現地で意見交換会を行い検討結果をフィードバックする。
9	・ 現地調査に担当医も参加する	②JICA パレスチナ所長が来たが、帰国研修員の活動は知らなかった。	・ フォローアップ調査

特定テーマ評価調査（国別特設研修）実施機関へのインタビュー結果

番号	その他
1	
2	
3	
4	
5	
6	以前、西日本地区の実施機関で連絡会を開催し情報共有を行った。
7	・人数がまとまっているため、国特のフォローアップは効果があると思う。 ・集団研修では、どこに焦点を合わせて研修を行うべきかぼやけて効果的な研修ができない。国別、または地域別を主体とすることが望ましい。
8	<JICA への要望> ・国別援助計画の中でニーズの整理を行い、ニーズがあれば同じ内容のコースが多くあってもよいのではないか。 ・援助の有効性に疑問があるとやる気なくなるので、そのあたりを充分説明できるようにしておくべき。
9	・個別対応の国特は、コーディネータは大変だと思うが、受け入れ側としては楽である。集団のほうが気を使うことが多い。 <JICA への要望> 研修員が気軽にインターネットへアクセスできるようにして欲しい。現在、病院のパソコンを使用している。 ・地域保健関係の帰国研修員のネットワークを ACIII で運営している。帰国研修員の情報交換となっている。臨床（感染症サーベイネット）、ラボ診断、肝炎・エイズの3つのネットワークがあり、ボランティアで四半期ごとにインターネットを通じて情報を流している。

特定テーマ評価調査（国別特設研修）
連携・非連携 集計結果

Q6 連携案件の有無（連携有り）

センター：144 件中 46 件（31.9%）

46 件の「連携のある」案件を母数とした詳細内容は以下のとおり。

① Q8(1) コース内容作成協力者

協力者	①実施機関	②地域部担当	③専門家	④その他	計
件数	37	13	23	5	78
割合(%)	47.4%	16.7%	29.5%	6.4%	

② Q8(2) コース内容作成情報源

情報源	①要望調査票	②在外事務所	③実施機関	④調査団	⑤専門家	⑥その他	計
件数	17	15	27	18	26	4	107
割合(%)	15.9%	14.1%	25.2%	16.8%	24.3%	3.7%	

③ Q9 コース内容作成のための情報

	①十分入手	②概ね入手	③多少不足	④かなり不足	計
件数	13	25	7	0	45
割合(%)	28.9%	55.6%	15.5%	0%	

④ Q10 研修員とコース内容との合致

	①合致	②時々合致しない	③約半数問題あり	④合致しないほうが多い	計
件数	33	8	3	0	44
割合(%)	75.0%	18.2%	6.8%	0%	

⑤ Q18(1) 研修員ニーズとコース

	①合致	②概ね合致	③多少ずれている	④ずれている	計
件数	23	13	2	0	38
割合(%)	60.5%	34.2%	5.3%	0%	

⑥ Q18(2) 実施にかかる運営

情報源	①大変うまくいっている	②うまくいっている	③普通	④やや問題が多い	⑤問題が多い	計
件数	10	17	8	4	0	39
割合(%)	25.6%	43.6%	20.5%	10.3%	0%	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）
連携・非連携 集計結果

Q6 連携案件の有無（無い→単独）

センター：144 件中 38 件（26.4％）

38 件の「単独」案件を母数とした詳細内容は以下のとおり。

⑦ Q8(1) コース内容作成協力者

協力者	①実施機関	②地域部担当	③専門家	④その他	計
件数	35	8	8	5	56
割合(%)	62.5%	14.3%	14.3%	8.9%	

⑧ Q8(2) コース内容作成情報源

情報源	①要望調査票	②在外事務所	③実施機関	④調査団	⑤専門家	⑥その他	計
件数	11	9	17	14	9	7	67
割合(%)	16.4%	13.4%	25.4%	20.9%	13.5%	10.4%	

⑨ Q9 コース内容作成のための情報

	①十分入手	②概ね入手	③多少不足	④かなり不足	計
件数	5	10	13	8	36
割合(%)	13.9%	27.8%	36.1%	22.2%	

⑩ Q10 研修員とコース内容との合致

	①合致	②時々合致しない	③約半数問題あり	④合致しないほうが多い	計
件数	20	14	2	2	38
割合(%)	52.6%	36.8%	5.3%	5.3%	

⑪ Q18(1) 研修員ニーズとコース

	①合致	②概ね合致	③多少ずれている	④ずれている	計
件数	16	14	4	0	34
割合(%)	47.1%	41.2%	11.7%	0%	

⑫ Q18(2) 実施にかかる運営

情報源	①大変うまくいっている	②うまくいっている	③普通	④やや問題が多い	⑤問題が多い	計
件数	5	12	10	4	0	31
割合(%)	16.1%	38.7%	32.3%	12.9%	0%	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）
連携・非連携 集計結果

Q8（１） コース内容作成協力者→専門家

センター：144 件中 44 件（30.6％）

44 件の「コース内容作成に専門家が関与した」案件を母数とした詳細内容は以下のとおり。

⑬ Q9 コース内容作成のための情報

	①十分入手	②概ね入手	③多少不足	④かなり不足	計
件数	10	27	4	3	44
割合(%)	22.7%	61.4%	9.1%	6.8%	

⑭ Q10 研修員とコース内容との合致

	①合致	②時々合致しない	③約半数問題あり	④合致しないほうが多い	計
件数	29	10	3	0	42
割合(%)	69.1%	23.8%	7.1%	0%	

⑮ Q18(1) 研修員ニーズとコース

	①合致	②概ね合致	③多少ずれている	④ずれている	計
件数	23	15	1	0	39
割合(%)	59.0%	38.5%	2.5%	0%	

⑯ Q18(2) 実施にかかる運営

情報源	①大変うまくいっている	②うまくいっている	③普通	④やや問題が多い	⑤問題が多い	計
件数	9	19	8	3	0	39
割合(%)	23.1%	48.7%	20.5%	7.7%	0%	

特定テーマ評価（国別特設研修）

現地調査結果整理

ヴェトナム WTO 加盟支援

金融改革支援、金融政策

行政・公務員制度セミナー

税務行政

農村開発

中小企業振興

廃棄物処理

法整備

南アフリカ 警察行政セミナー

住宅政策

地域保健行政

地方開発行政

地方教育行政

中小企業育成政策

電気工事関連技術

農業農村開発

貿易促進

野菜栽培

理数科教員養成者研修

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム WTO 加盟支援）

		研修員インタビュー結果 (計画投資省；職員1名、00)	研修員上司へのインタビュー結果 (計画投資省；海外経済関係局、次長)	アンケート結果 (5名)
目標達成度			・役に立っている。	達成(3)、ほぼ達成(2)、まあまあ達成(1) 5段階評価平均値 4.6
習得内容の有用性		・ WTO についての知識の獲得は役に立つ。しかし WTO 加盟は長い過程を経て実行できるものであり、すぐにヴェトナムに適用はできるものではない。	・ 現在、帰国研修員は政府の中で業務の中心を担っている。 ・ 帰国研修員は、WTO に関する次の2点について認識が深まった、1) 具体的な政策、2) 同政策を国内でどのように適用するのか。	非常に有用である(2)、有用である(3)、普通(1)
習得知識・技術の活用・普及				習得した知識を利用したことがある(4) 利用したことがない(1) (1)
コースのインパクト				
取得知識・技術の共有		・ 帰国して間もないこともあり、セミナー等は実施していない。しかし、機会があれば講師をすることも考えたい。		セミナー・ワークショップ(0)、教材の回覧(3)、上司へ報告書提出(3)、機関誌(3)、教育 (1)
コース以外から得られたもの		・ 視察等で日本が見られたこと、 ・ 通訳・コーディネータの人を含め関係者が皆親切 ・ 税関で日本人の仕事の進め方を学べた ・ 他の研修員と交流ができた		研修員間のネットワーク (4)、日本人専門家との関係 (4)、日本文化 (5)、他の途上国理解 (0)、その他 (0)
コース評価	a.コース目標			非常に良い(4)、良い(1) 5段階評価平均値 4.8
	b.研修科目	・ 石川先生の講義を覚えており、日本がどのようにヴェトナムを支援してきたかについては学ぶものが多い。 ・ 悪い点は、WTO 参入にかかる交渉等の具体的事例を学びたかったが、組織の説明（経済省）、郵便貯金制度、農業分野等の WTO 参入に直接関係の無い授業が多いこと（研修直後評価会でも同様の改善を求める旨の発言をしている）。		非常に良い(2)、良い(3)、普通(1) 5段階評価平均値 4.4
	c.科目のレベル			非常に良い(3)、良い(2)、普通(1) 5段階評価平均値 4.6
	d.配列			非常に良い(3)、良い(2)、普通(1) 5段階評価平均値 4.6
	e.講師			非常に良い(4)、良い(1)、普通(1) 5段階評価平均値 4.8
	f.教材	テキストは今でも時々参照する。		非常に良い(2)、良い(3)、普通(1) 5段階評価平均値 4.4
	g.運営			非常に良い(4)、良い(1)、普通(1) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間			長い (1)、短い (4)
上司によるコース内容の把握				
コース目標と内容の整合性			・ 次の3点が含まれることを期待する、1) 一般的な知識、2) 技術的な内容、3) WTO に加盟するための交渉にかかる具体的事例	
国の開発政策とコースの整合性				
組織目標とコースの整合性			・ MPI は WTO 加盟については窓口機関であり、全てを把握する必要があるため、郵便貯金制度、農業制度も含め、多岐にわたる内容で良い。絞	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム WTO 加盟支援）

	研修員インタビュー結果 (計画投資省；職員1名、00)	研修員上司へのインタビュー結果 (計画投資省；海外経済関係局、次長) り込む必要はない。	アンケート結果 (5名)
人材育成とコース開設 時期			
職員の研修計画			
同一課題への他国からの 支援			
研修員の選定			
職場の変更			なし(3)、あり(2)
職位への影響			なし(2)、あり(3)
研修関係者・研修員との コンタクト	・ 他の帰国研修員とは会っていない。		研修員(5)、講師(0)、なし(0)
他の研修への参加	・ 韓国・NZ・シンガポール等の研修と比較は難しい (Son 氏は他の国の研修に参加した経験有り)。多数参加する目的は、業務が多数の国に関わる仕事であり様々な国の事情を知りたいため。 ・ KOICA 実施している同様の内容の研修は、ロシア、南アフリカ、それに WTO 加盟国のタイも参加し、様々な国の事情を学べて良かった。		あり(3)、なし(2)
集団と国特の選択	・ 「WTO」は多数国が関わる課題であるため、集団研修のように、各国の取り組み・アイデアを交換できる機会が良いと考える。		集団 (5)、国特 (0)
コース改善への提案	・ 内容を研修員のニーズに合わせるために日本に出發する前にベトナム事務所が研修員を集めて学びたい内容についてヒアリングしてはどうか。		実務的視察を行う。研修期間は1ヶ月が妥当。より適正な教材を使う。ベトナムの緊急課題に焦点を当てた研修とする
その他	・ シンガポール、カナダが現地国内研修・セミナーを実施している。	・ JICA の研修事業全体の良い点は、1) 日本側とベトナム側の了解の上の実施、2) 内容について日本から十分な情報 (G.I のこと) が提供される。 ・ 各コースの良い点は、1) 専門分野と日本の両方が学べる、2) 研修員個人に実用的に役に立つ、3) 今のベトナムの発展にとって重要な日本の経験を学べる。 ・ 立ち上げの経緯や人選に関し、調査団は本コースは MPI が中心となって実施していると聞いていたが、1) MPI は中心ではなく窓口であり、他の省庁にも枠を振ってそちらで選考している、2) WTO は幅広い課題なので他の省庁からの参加者も受講する必要があるとの回答。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム金融改革支援、金融政策）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (8名)
	金融改革支援（ベトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ベトナム中央銀行；2名、96）	ベトナム中央銀行国際関係局次長	財務省組織人事部長	
目標達成度			・グループ構成は、中央銀行と商業銀行からの参加者で出来上がっていたが、中央銀行以外の人、中央銀行業務を理解した。②	・研修結果は良かったと思う。	・研修に行った二人（面接に同席した財務省金融局副部長と財務省財政政策局副部長）の帰ってきてからの仕事ぶりに満足している。従って、研修の成果は高いと思っている。もちろん、研修だけでなく2人のこれまでの経験が、現在の仕事に結びついていることは承知している。 ・コースを高く評価し、感謝している。	・達成(5)、ほぼ達成(3)、まあまあ達成(0) ・5段階評価平均値4.6
習得内容の有用性	・短期間に発展した日本経済を理解し、日本の改革の経験学ぶことは、「V」の改革にとって大事なことである。①	・日本の発展過程を学んで、「V」の経済に当てはめて考えられるようになった。①	・グループの仲間も、収穫があり有益だったと言っている。②	・我々は、日本で学んできたことを、仕事に活かしてきた。 ・研修内容は金融マクロ政策であるので、結果を計りにくい、学んできたことを適用してきたことは確かである。 ・発展途上国である「V」にとって、研修員が日本で学んだこと（日本の銀行の経験）は、役立つと思う。 ・「V」は金融産業に興味を持っており、日本の金融から学ぶことは多い。		・非常に有用である(4)、有用である(4)
習得知識・技術の活用・普及	・為替管理、金利政策、中小企業支援に関する日本の経験は、ある程度「V」の金融政策に適用してきた。① ・JICA コースの費用と知識を比べることはできないが、得た知識が、マクロ金融政策に役立っていることは事実である。③ ・基礎知識も評価する。自分は博士論文を執筆中であるが、研修で学んだことを論文に引用した。①	・不動産市場、労働市場といった市場経済の概念を学んだので、経済政策の策定時に、自信をもって仕事をすることができた。① ・マツダ、酒造会社の視察を通じ、企業活動を重視しなければいけないことを認識し、会社政策に活かした。① ・05～10年の開発計画を作った時、日本の教授からアドバイスを受けた。どのようにして企業の財を管理するかという問いに、きちんと答えてもらい、有益であった。②	・金融分野において、資金を管理する方法としてM1,M2,M3とあるが、ドイモイの前までは、M1しか適用していなかった。研修に行った次の年（97）から、M2、M3の適用を始めた。① ・利息システムについて言えば、それまで、利息は中央銀行で決めていたが、各銀行で定めることができるようになった。① ・研修中に日本の教授から、どういう基準に基づいて資金を市場に投入するかを聞いた。このことは、帰ってきて、実際の			・習得した知識を利用したことがある(6) ・利用したことがない(2)（施設器材がない）

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム金融改革支援、金融政策）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		金融改革支援（ベトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ベトナム中央銀行；2名、96）	ベトナム中央銀行国際関係局次長	財務省組織人事部長	（8名）
				オペレーションに役立った。① ・個人的には、日銀の業務は立派だと思うが、組織としてはあまりよくないと思う。なぜなら、日銀は大蔵省と結びつきが強いからである。①			
コースのインパクト							
取得知識・技術の共有		・研修成果は、それぞれ報告書を所属部署に提出し、他の下部機関へも送っている。②	・研修員グループの連絡を続けている。問題があると相談してきた。①	・持ち帰った資料は、必要とされる部局に提供した。②		・二人は報告書を関係部局に提出し、部局内でセミナーを開催している。	・機関誌(3)、セミナー・ワークショップ(9)、教材の回覧(5)、上司へ報告書提出(4)、教室・ワークショップでの教育(1)
コース以外から得られたもの							・研修員間のネットワーク(5)、日本人専門家との関係(4)、日本文化(8)、他の途上国理解(1)、その他(1)
コース評価	a. コース目標			・96年ドイモイが始まったときであり、中央銀行の管理と活動が「ヴ」にとって重要だったので、コース目標はニーズに合致していた。しかし、92年から金融改革が始まっていたので、2～3年前にやっていたらもっと有益だったと思う。① ・国際関係局に勤務しているので、直接銀行業務にタッチしていないが、研修に参加して、銀行業務を理解した。②			・非常に良い(7)、良い(1) ・5段階評価平均値4.9

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム金融改革支援、金融政策）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		金融改革支援（ヴェトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ヴェトナム中央銀行；2名、96）	ヴェトナム中央銀行国際関係局次長	財務省組織人事部長	（8名）
b. 研修科目		・日本の中央銀行、証券取引所などの講義・視察は、マクロ金融政策の確立に役立つ。	・マクロ経済しか勉強できなかった。自分の関心はもっと実践的なところにあった。② ・コースの内容は広がった。① ・財務省の機能、組織、金融改革といったレクチャーを受けた。① ・経済面で成功した人や業績の高い企業の経験を聞けば、もっと満足できた。① ・日本では、市場経済のルールと日本の発展過程を学んだ。②				・非常に良い(4)、 良い(4)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.5
c. 科目のレベル							・非常に良い(5)、 良い(3)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.6
d. 配列							・非常に良い(5)、 良い(3)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.6
e. 講師				・日本人の教授たちは、若くて優秀だった。基礎知識だけでなく豊富な知識を持っていた。①			・非常に良い(7)、 良い(1)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.9
f. 教材							・非常に良い(5)、 良い(3)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.6
g. 運営		・HICA 幹部の熱意は印象的であった。 ・HICA は研修中よく支援してくれた。		・日本語で研修を受けたが、英語が出来るので、英語でやって意見交換をスムーズにしたかった。① ・研修員の人選は改善しなければならない。コースあった専門家だけ派遣すべきだと思う。① ・英語で講師と話したことがある。96年参加者9名のうち何名かは英語ができた。通訳が専門用語を知らないことがあるので、今度やるときは、英語でやったほうが良い。②			・非常に良い(7)、 良い(1)、普通(0) ・5段階評価平均値 4.9

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム金融改革支援、金融政策）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		金融改革支援（ヴィエトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ヴィエトナム中央銀行；2名、96）	ヴィエトナム中央銀行国際関係局長	財務省組織人事部長	（8名）
	h.期間			・コースの期間は3週間しかなかった。色々と視察しておきたかったが出来なかった。3週間以上のコースになれば効果が上がる。①			・長い(1)、短い(7)
	上司によるコース内容の把握						
	コース目標と内容の整合性						
	国の開発政策とコースの整合性					・「V」は行財政改革を進めているので、日本の経験を学ぶことは、「V」にとって大事である。	
	組織目標とコースの整合性						
	人材育成とコース開設時期						
	職員の研修計画			・中央銀行には色々な部署があるので、各部署から1名だけ研修に参加させれば、国特で1度の10名出しても問題ない。②			
	同一課題への他国からの支援			・「V」とIMFの金融分野での関係は、自分の担当である。IMFが主催する研修（USとシンガポール）に「V」からも参加している。金融マクロ政策がテーマで、英語と仏語で行われた。②			
	研修日の選定					・MOFからのコースへ参加は、JICA、MPIからコースを紹介されて、人選し、派遣した。	
	職場の変更	・なし					・なし(4)、あり(4)
	職位への影響	・なし					・あり(5)、なし(1)
	研修関係者・研修員とのコンタクト	・帰ってきてから、全員でそろそろ機会はない。日本にいるときは、グループで意見交換した。					・あり(7)、なし(1)
	他の研修への参加	・なし					・あり(4)、なし(4)
	集団と国特の選択					・自分は2ヶ月の証券取引コース（集団）に参加した。国特のほうがよいと感じている。	・集団(7)、国特(1)

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム金融改革支援、金融政策）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (8名)
	金融改革支援（ベトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ベトナム中央銀行；2名、96）	ベトナム中央銀行国際関係局次長	財務省組織人事部長	
					様々な国から参加すると、それぞれ異なった状況にあるため、焦点が合わない。同じ国から集まれば効果が高くなると思われる。それは、同じ国の別の部署から集まっていれば国内ネットワークを作り帰国してからも意見交換ができるし、研修中にニーズに応じた同じテーマで討議できるからである。	
コース改善への提案	- 自分の仕事から、IMF、JICA の研修を促進してきた。IMF は国際収支などマクロの技術的で専門性の高い研修が多い、JICA にもマネーサプライ調整手法など実践性の高いものを期待する。③ - IMF と JICA の両方の研修を受けたが、IMF は理論だけでなく実践も教える。JICA では日本の経験を学んだが、今後、より専門性の高い技術に集中して欲しい。②	- 日本の経済で大企業の GDP に占める割合は 1 部でしかなく、中小企業が GDP をささえていることをしり、中小企業支援が必要だと思っている。もし、もう一度コースをするなら、こうしたミクロの問題をテーマにして欲しい。② - 期間を 5 週間にして、最初の 3 週間でマクロ経済をやり、残りの期間でミクロな個別課題について研修するようにしたらどうか。② - マクロだけでなく、具体的な問題に対処する課題（ミクロ政策）をテーマにして欲しい。例えば、民間企業の財をどうやって管理するのか、企業を支援するなら資金を管理しなければいけないので納税をどうするのか、といったことを日本の経験から学びたい。① 「V」経済を良く理解する教授が具体的問題を提起し、研修員が討議、解決策を出して、グループの意見として「V」政府に提出するという方法はどうか。② - 共同プロジェクトが出来れば、研修員の知識が向上し、マスコミ、業界誌、研究員へ資料を提供したり、成果を財務省に提出することもできる。この実践は可能と思う。① - 初めて行く場合は、広く学ぶ必要があり、2 回目にはもっと細かく、3 回目では「V」にどうやって適用するかという問題解決のコースにすればよい。	- 内容を広げればよいと思う。② - コースの半分は、中央銀行の機能・活動・組織を学び、残りは直面する課題についての討議にするのが良いと思う。そのほうが、帰国して役に立つ。② - 理論と具体的問題を組み合わせればよい。②			- 帰国研修員の年次会合 - 期間の延長 - 最も有用な日本の経験を教える - 研修員の選定を適正にする - 教材と講師の質を上げる - 広く日本の経験を学ぶより、コースのテーマに集中する

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム金融改革支援、金融政策）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (8名)
	金融改革支援（ベトナム中央銀行；3名、98）	金融改革支援（財務省；2名、98）	金融政策（ベトナム中央銀行；2名、96）	ベトナム中央銀行国際関係局長	財務省組織人事部長	
その他	・日本が56年間で、このように発展したのは何故か今でも疑問に思っている。① ・マクロ金融政策の確立が課題であり、もし、もう一度研修があれば、中央銀行と財務省の専門家を参加させたい。① ・日本は「V」に大きな援助をしている最大援助国であり、日本の援助とIMFの支援は補完関係にあると思う。② ・「V」としては、各国の援助を歓迎する。② ・各国、異なる援助方法を持っているが、日本には人材育成を期待している。② ・95年に日本・「V」セミナーがあり、自分も参加した。このとき関係もきっていた。00年には各セクターごとの日本・「V」セミナーがあった。日本の先生は「V」の経済をよく勉強していると思った。我々より「V」の経験を良く知っていると思った。② ・98年度のコースには、10名のうち、中央銀行から7名参加（ここにいない他の4名は海外研修中）した。② ・日本から来てもらってセミナーをするのも良いが、実際に目で見ることが大事だと思う。②	・以上のアイデアをまとめてプロポーザルをJICAに提出できる。さらに、JICAと共同してプランを立てれば効果が上がるだろう。 ・はじめて日本へ行ったので、行く前は多くのことを期待した。「V」にとって日本の経験を学ぶことは大事だと思っていた。また、財務が専門なので、日本の金融改革をどうやって確立するかということに関心があった。② ・金融政策は広い分野をカバーしているが、こまかいことで特に関心があったのは、金融経済改革の過程と手法、企業と政府の関係（会社法が制定されたので）、貧困削減方法、中小企業支援、不動産市場の確立、証券取引組織、国家予算管理、民間企業の支援などである。② ・ロシアは、社会主義経済から市場経済に移行するとき、ハードランディングをし、混乱があったが、「V」はソフトランディングを目指している。② ・国際社会に加盟するためには、改革が遅れてはいけない。この意味で国別特設研修に期待するところがある。国の事情を理解し、国に適した内容にすれば、内容の適用性が高くなるのではないか。② ・同じアジアで経済発展した日本と韓国の経験を学ぶべきだと思う。② ・早く「V」を発展させたいという希望を持っている。① ・研修から帰国してJICAクラブのようなものを作れば、意見交換の場が増えるし、資料を他の部署からもらったり出来るようになり、良いのでは。① ・研修参加前の事前の情報としては、1度JICA事務所でもコース内容、目的の説明を受けたが、コースに何を期待するかという問いはなかった。①	・もし、今度研修を受ける機会があったら、現在、発展戦略を研究中なので、中央銀行の業務と活動と中央銀行の政府からの独立について研修したい。また、証券、保険、銀行といった金融市場が大きくなりつつあるので、こうしたことに対応するための中央銀行の役割を研修したいと思う。① ・日本から専門家をよんでのセミナーについて、私は担当ではないので参加したことがないので何ともいえない。他の人はそういうものに参加してきた。② ・「V」にとってIMFは重要である。IMFとの約束を守れば、外国からの投資の信用が増し、投資が増えるからである。② ・日本の援助は歓迎する。金融部門に関して、研修だけでなく、色々な形で援助して欲しい。② ・アジア金融危機のとき、「V」は他の国ほどのダメージを受けなかったが、あのときの苦学資金は役立ったと思う。②	・研修に要求されたこと：英語（集団コースと勘違いしているものと思われる）、専門にしているものを研修に参加させる、当該分野で3年以上の経験をもっていることだったと思う。 ・[日本の金融改革はうまくいっていないが、日本の金融を学んで役に立つのか？（長尾）] 現在、日本の金融改革は進んでいないといえるかもしれないが、これまでの歴史を振り返ると、健全な金融産業がなかったらここまで発展しなかったと思う。 ・[日本に学ぶより、IMF、世銀に学んだ方がよいのではないか？（長尾）] それぞれの国の金融には長所短所がある。短所も学ぶことは教訓となる。 ・[部下の研修ニーズを考えると、どのような研修が必要か？（長尾）] 人材育成に大きな関心をもっている。色々な形で長期短期の研修をしなければならぬ。日本から招待してセミナーをすることも良いが、多くの人を日本に行かせたい。 ・計画経済から市場経済に移行する過程にある「V」の問題解決のための研修が必要である。中央銀行の役割、商業銀行の管理、組織や産業の観察といった研修をしてほしい。	・MOFからのJICAコースへの参加は、本コースだけでなく、WTO加盟など色々なコースに参加している。98年から今までに10人くらいMOFから出している。 ・研修に行く前に、研修員を集めて研修目的、内容の説明に加えて、MOFが研修に何を期待しているかということを話した。また、報告書を帰国後提出し、そのなかで研修内容の何が仕事に役立つかを報告するように指示した。 ・「V」の経済は日本の70～80年代の状態と同じくらいかと思う。「V」をもっと理解し、「V」の状況に合った適切な講義をしてもらえればよいと思う。 ・コース期間をもう少し長くすれば、視察を増やして視野がひろがったであろう。2～3ヶ月のコースが良い。10人が一度に研修に行っても、人事局として、人のやりくりをするので、この程度なら業務に支障はでない。 ・英語の分かる若いひとには、英語でやればよいが、英語がわからない場合、通訳が必要となり、同じ内容でも期間を長く取る必要がある。 ・セミナー、研修を通じてのJICAの協力をお願いします。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム行政・公務員制度セミナー）

		研修員インタビュー結果 (人事院；9名、96、97、98、99、00)	アンケート結果（8名）
目標達成度			達成(1)、ほぼ達成(7)、まあまあ達成(0) 5段階評価平均値 4.2
習得内容の有用性		・ 公務員以外の組織（日本企業）を視察出来たのは、大変有益だった。	非常に有用である(5)、有用である(3)、普通(0)
習得知識・技術の活用・普及		・ 日本の人事制度（例えば人事ローテーション、上司以外の同僚からも評価を受ける制度）、給与体系を「V」国の制度策定の際の参考にしている（人事ローテーションは実現しつつある）。	習得した知識を利用したことがある(7) 利用したことがない(1) ()
コースのインパクト			
取得知識・技術の共有		・ リーダー部会等で共有 ・ 報告書作成して回覧 ・ 組織内の新聞、月刊誌に載せた	セミナー・ワークショップ(4)、教材の回覧(1)、上司へ報告書提出(6)、機関誌(2)、教育 (2)、その他 ()
コース以外から得られたもの			研修員間のネットワーク (2)、日本人専門家との関係 (1)、日本文化 (8)、他の途上国理解 (2)、その他 (0)
コース評価	a.コース目標		非常に良い(2)、良い(6) 5段階評価平均値 4.3
	b.研修科目		非常に良い(2)、良い(6)、普通() 5段階評価平均値 4.3
	c.科目のレベル		非常に良い(1)、良い(7)、普通() 5段階評価平均値 4.2
	d.配列		非常に良い(2)、良い(5)、普通(1) 5段階評価平均値 4.1
	e.講師		非常に良い(3)、良い(5)、普通() 5段階評価平均値 4.4
	f.教材		非常に良い(2)、良い(6)、普通() 5段階評価平均値 4.3
	g.運営		非常に良い(4)、良い(4)、普通() 5段階評価平均値 4.5
	h.期間		長い (7)、短い (1)
上司によるコース内容の把握			
コース目標と内容の整合性			
国の開発政策とコースの整合性			
組織目標とコースの整合性			
人材育成とコース開設時期			
職員の研修計画			
同一課題への他国からの支援			
研修員の選定			
職場の変更			なし(4)、あり(3)
職位への影響			なし(4)、あり(4)
研修関係者・研修員と			研修員(3)、講師()、なし()

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム行政・公務員制度セミナー）

	研修員インタビュー結果 (人事院：9名、96、97、98、99、00)	アンケート結果（8名）
のコンタクト		
他の研修への参加		あり(4)、なし(4)
集団と国特の選択		集団（2）、国特（6）
コース改善への提案	所属先（上司）から： ・ 1）コースの人数が7名では少ないので（ニーズがあるため）、増やして欲しい、2）他の事も学びたいので人事院以外の受入先を探して欲しい。例えば自治省、法務省。 帰国研修員から： ・ 1）開始時期をヴィエトナムの気候に合わせるため夏にして欲しい、2）「ヴ」国地方機関にはまだまだニーズがあるのでその人も研修に参加させるか、「ヴ」国内でのセミナーを支援してほしい、3）選挙管理システム、年金システムを学びたい、4）研修期間について、次官クラスは2週間、その他職員は更に長くする等、調整してほしい、	・ 会計年度の中間に研修を実施する。 ・ 討議の時間を増やす。 ・ 管理職には2週間のコースとする
その他	所属先（上司）から： ・ 成功している理由として、1）日本政府人事院と3回の打ち合わせ機会がある、1つめは研修直後の評価会、2つめは帰国後3ヶ月程度してから送付する報告書、3つめは毎年10月頃に人事院職員がセミナー開催のために訪越し2月開催の本研修について内容を策定する、2）本組織（組織・人事にかかる政府委員会）は日本の人事院と同じ役割。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ベトナム税務行政）

		研修員インタビュー結果 (税務省：8名、94、97、98、99、00)	アンケート結果（14名）
目標達成度			達成(9)、ほぼ達成(4)、まあまあ達成(1)、あまり達成できていない(0) 5段階評価平均値 4.6
習得内容の有用性		- 日本で学んだことは、具体的には言えないが、自分の仕事に役立っていると思うし、技術的にも向上したと思う。 - 日本の税システムの長所をすぐには適用できないが、少なくとも自国と比較しすぐれている部分を知ることができた。色別の申告書、査察、税にかかる広報などは、適用可能である。 - 知識が増え、効果的に仕事をするようになった	非常に有用である(9)、有用である(5)
習得知識・技術の活用・普及		- 納税キャンペーンビデオを見て、これは「V」でも使えると思った。 - 熊本で税務官養成学校を視察し、日本の人材養成システムに習うべきだと思い、「V」でも設立するように要請中である。	習得した知識を利用したことがある(12)
コースのインパクト			
取得知識・技術の共有		- 税務ニュース、雑誌、論文集に研修成果を発表した。 - 帰国して、所属機関へ報告書を提出した。これは、関連機関へも回っている。	機関誌(6)、セミナー・ワークショップ(2)、教材の回覧(8)、上司へ報告書提出(9)、教室・ワークショップでの教育(2)、その他(2)
コース以外から得られたもの		- 他の国からの参加者がいたので、他の国の人との意見交換ができてよかった。(集団コース参加者の意見) - 自分に不足している知識についてもっと学びたいと思った。 「V」に帰ってきて、効率を上げるように努力し、効率的仕事をするようになったと思う。	研修員間のネットワーク(10)、日本人専門家との関係(4)、日本文化(12)、他の途上国理解(8)、その他(1)
コース評価	a.コース目標		非常に良い(9)、良い(5)、普通(0) 5段階評価平均値 4.6
	b.研修科目	- JICAの研修は内容的に、「V」の税務行政、また、個人にとっても有益であった。 - 日本はアジアにあり、文化的共通点が多いため、日本と「V」の税システムにも共通する部分が多い。従って、日本で研修するというアプローチは良かったと思う。 - 税務機関の視察を行ったことは、理論と実践を結びつけることになり良かった。 - テーマがいろいろあったのが良かった。	非常に良い(4)、良い(10)、普通(0) 5段階評価平均値 4.3
	c.科目のレベル		非常に良い(2)、良い(10)、普通(2) 5段階評価平均値 4.0
	d.配列		非常に良い(5)、良い(9)、普通(0) 5段階評価平均値 4.4
	e.講師	日本の著名な先生方に教えてもらったことは喜びであった。	非常に良い(5)、良い(9)、普通(0) 5段階評価平均値 4.4
	f.教材	資料のほかにビデオ（税金管理）をもらった。同じ分野でも「V」との共通点が多いと改めて思った。	非常に良い(4)、良い(7)、普通(3) 5段階評価平均値 4.1
	g.運営	英語ができない人もいたので、通訳がいてよかった。	非常に良い(10)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.7
	h.期間		長い(5)、短い(9)
コース目標と内容の整合性		コースを開く前に「V」側の要求を聞いてもらえば、ニーズにマッチして良い。	
組織目標とコースの整合性		これまで、いろいろなテーマのコースがあったが、税を管理するコースが良かった。	
職員の研修計画		- MPIが研修参加者を決めるので、こちらの人材育成計画が立てにくい。 - 長期研修（大学院）に税務総局から参加させたい。パブリックアドミニストレーション、税務に関する技術・技能、ビジネスといった分野が望ましい。 - 現在、修士を終えたものが何人かいるが、多くない。 - 短期研修としては、税管理コースを増やして欲しい。 - 税務総局全体で、日本へ研修に行ったのは、全部で23名（集団4名）である。このうち12人が中央で11人が地方である。	
研修員の選定			

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム税務行政）

	研修員インタビュー結果 (税務省；8名、94、97、98、99、00)	アンケート結果（14名）
職場の変更		なし(5)、あり(9)
職位への影響	税務総局から日本に研修に行った23名のうち、1名は指導者に、6名州レベルの税務長官に、残りは中央の部長レベルになった。つまり、全員昇進したということである。	あり(9)、なし(3)
研修関係者・研修員との コンタクト		あり(13)、なし(1)
他の研修への参加	・色々な国へ人を派遣した。それぞれの国の長所短所があるが、日本は「V」で最も近いと思う（文化面の共通点）。	あり(6)、なし(8)
集団と国特の選択	・英語ができれば集団の方が良い（集団コース参加者の意見）	集団(3)、国特(10)、どちらでも良い(1)
コース改善への提案	・もし、来年コースを開くのであれば、税務総局としてどういう内容をテーマにしたいか質問票を送ってもらえれば積極的に協力する。	・ 研修期間の必要最小限にとどめる ・ コースを増やす ・ 期間の延長
その他	・ 税務に関する技術面と、発展途上で問題となっている「多国籍企業の税をどうやって管理するか」について、もっと掘り下げて学びたいと思っている。こういうテーマで JICA の支援があると有難い。 ・ 税金を集めることができるようになるためのコースがあれば良い。 ・ 多国籍企業の財を管理しなければいけないが、管理するためには、多国籍企業の財の取引をよく理解しておく必要がある。こうした技術や手法を学べるコースがあると良い。 ・ 税務に関して、どのようなサービスを政府が提供する必要があるのか、日本から学びたい。 ・ 短期だけでなく長期の研修も組み合わせることができるとよい。 ・ 日本で学んだことで印象に残っていることは、日本では、納税を奨励するよりも強制的に納めさせるようにしていることである（例えば、納税申告用紙に、黄色（白の間違い？）と青色があり、ちゃんと納めると青い申告書がもらえるといったやり方によって）。 ・ 共通点が多いのでよく勉強できた。税務は社会的業務なので文化の共通性は大事だと思う。 ・ 行政的に税を管理するという改革の途中である。税の管理を、政府本位から民衆本位へ、中央政府から地方政府へ移すという改革である。このためには、教育が必要であり、税務に関するプロジェクトが必要となる。改革が効果的にできるような日本とのプロジェクトを期待している。 ・ 全国で 40,000 人が税務に携わっている。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム農村開発）

		研修員インタビュー結果 (農業農村開発省；1名、ハノイ市土地利用企画部；1名、投資計画省農業農村開発部；1名、98)	アンケート結果（8名）
目標達成度			達成(1)、ほぼ達成(6)、まあまあ達成(1) 5段階評価平均値 4.0
習得内容の有用性		・コース内容は関心のあった事項であり、帰国後の業務に役立った。 ・コースでは多くの知識を得たが、重要なのは、農業政策、新しい農村のモデル＝都会から人に向かって農村生活や農作業体験を行わせる農村一都会の連携モデル、農業開発のための投資（インドネシアに対する無償資金協力事業の事例）、土地の管理政策（研修コースを通じて農村開発の新しい考え方を得た、早く導入したい）、農村における経済構造、作物構造の転換、といった点で、帰国後すぐに役に立った。	非常に有用である(1)、有用である(7)、普通(0)
習得知識・技術の活用・普及		・現在、農村の女性の地位向上や収入増し、重労働からの開放などの取り組みを行っており、出張先などで農民への知識の普及を進めている。具体的には、女性教育センターからの講師による講義が興味深く、帰国後すぐに導入できた。内容は、女性と男性の体力差と労働時間の差を分析した結果、女性の労働時間（男性の1.5～1.6倍）を短縮しなければならないというもので、帰国後、農民、特に少数民族に対し、健康維持のためこの知識の普及を図っている。また、農業振興のために4H運動も非常に参考になった。 ・複雑に入り組み分散された農地を3haごとの区画に整理し（圃場整備事業）、田畑の数を半分に減らした。これにより効率的になった。この経験は雑誌「地政」に寄稿した。 ・現在の職務は、バクテン工業団地開発で農地の転用を進めることであり、日本の投資制度が非常に参考になっている。農村の工業化は農村開発の帰結であり関連性はある。同工業団地は日系企業の進出も予定されていることから日本の援助で造成され、水道整備事業も日本の援助で行っている。 ・成果として、国家レベルのマクロ経済における考え方」が根本的に変わったことである。それは、桜井講師が農業を発展させるために稲作の面積を広げれば農民は返って貧しくなることを説明してくれたが、それをもとに工芸作物の栽培を奨励する政策を提案し、従来の稲作中心の農業政策（ヴェトナムは世界第2位の米輸出国）と衝突したが、げんざいでは、稲作から工芸作物への転換が進められるようになった。	習得した知識を利用したことがある(6) 利用したことがない(2)（施設機材不足）
コースのインパクト			
取得知識・技術の共有		・上層部に報告した。また、出張先などで農民と対話した。桜井講師が出張してきて同席してくれた。日本の農民はお金を出してこのような講演会に参加しているのが印象的であった。コースで得た資料は回覧している。 ・帰国後MPIの指導部及び次官に報告した。さらにJICAの支援でMPI内部で農村の工業化セミナーを開催した。特に自分は発表しなかったが、部長の発表用レポート作成を手伝った（農村部を回って開発戦略を調査する）。	機関誌(2)、セミナー・ワークショップ(1)、教材の回覧(1)、上司へ報告書提出(5)、教室ワークショップでの教育(2)、その他(2)
コース以外から得られたもの			研修員間のネットワーク(4)、日本人専門家との関係(0)、日本文化(8)、他の途上国の理解(2)、その他(0)
コース評価	a.コース目標		非常に良い(6)、良い(2) 5段階評価平均値 4.8
	b.研修科目		非常に良い(1)、良い(6)、普通(1) 5段階評価平均値 4.0
	c.科目のレベル		非常に良い(2)、良い(6)、普通(0) 5段階評価平均値 4.3
	d.配列		非常に良い(1)、良い(5)、普通(2) 5段階評価平均値 3.9
	e.講師		非常に良い(6)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	f.教材		非常に良い(2)、良い(5)、普通(1) 5段階評価平均値 4.1
	g.運営		非常に良い(5)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間	・一ヶ月は短い	長い(0)、短い(8)
上司によるコース内容の把握			
コース目標と内容の整			

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム農村開発）

	研修員インタビュー結果 (農業農村開発省：1名、ハノイ市土地利用企画部：1名、投資計画省農業農村開発部：1名、98)	アンケート結果（8名）
合性		
国の開発政策とコースの整合性		
組織目標とコースの整合性		
人材育成とコース開設時期		
戦員の研修計画		
同一課題への他国からの支援		
研修員の選定		
戦場の変更		
戦位への影響	・コース参加直前に開始されたオランダとの技協プロジェクトのメンバーになったが、帰国後、12月に同プロジェクトの主任に選ばれた。同プロジェクトは今年6月まで続いたが、同プロジェクトの締めくくりとしてインドネシアで開催した最後のセミナーでは幹部から成功したプロジェクトとして評価された。	あり(2)、なし(6) あり(4)、なし(4)
研修関係者・研修員とのコンタクト		あり(7)、なし(1)
他の研修への参加		あり(4)、なし(4)
集団と国特の選択		集団(6)、国特(2)
コース改善への提案	・ディスカッションの時間をもう少し増やして欲しい。 ・事例紹介を増やして欲しい。 ・コースの全テキストを一冊の冊子にまとめて製本して欲しい。 ・再研修を実施して欲しい。テーマは農村工業化、投機的農業、工業団地の造成、農産物の価格変動リスク回避のための保証基金の創設、農産物市場の開発などである。	・研修期間を延ばす(2-3ヶ月) ・ヴィエトナム語の教科書 ・定期的なセミナーの開催 ・知見の広い専門家を講師とする。 ・研修員と講師のコンタクトを簡単に する。 ・コースレベルの向上と集約化 ・カリキュラムを早期通知 ・研修終了後のサポート ・農業基盤整備により時間をかける ・教科書の事前配布。
その他	・日本の農業、農村、特に農村開発や農村振興プロジェクトに関心があった。戦務では新しい農村のモデルの構築を図っており、本省として奨励政策をとっているが、①女性の地位向上、特に女性の農業における重労働をどのように解消するのか、②経済構造の転換をどのように進めるのか、などが重要な関心事項である。 ・現在、①農業の経済構造転換プロジェクト（農村経済の移行、大規模農園の管理）②農村向け信用金融プロジェクト（貧困女性を対象に融資をおこなう）、の二つを推進している。これらプロジェクトの実施のために別のコースにまた参加したい。 ・帰国後、農水省系の定期刊行物が2～3ヶ月に一度届いていたが、今年は来ていない。また、現在、日本のきれいな野菜を導入することを目的とした野菜種苗生産管理プロジェクトをJICAに提案すべく企画書を作成した。 ・個人的な課題としては、ハノイ市に関係したものである。ハノイ市が抱えている大きな問題は利用可能地が64%に過ぎず、非常にすくないにもかかわらず、さらにそこから毎年1000haを工業用地に転換しなければならず、他方で人口密度が高い割りに未利用地が多く、他人に貸してしまうなど土地が効果的、効率的に活用されていないことである。また、農村工業化が進められ、文化水準が高まる一方で農業の発展は非常に難しくなっており、土地の90%は農地であるにもかかわらずGDPに占める農業の割合は40%、人口比にして47%でしかなく、投資を促進する必要がある（先進国では、農業に対する投資は容易であると思うが、ヴィエトナムでは難しい）。したがって関心事項はどのようにすれば農業に関する投資促進プロジェクトをうまく実行できるか、という点であった。 ・今後もより詳細かつ適切な農政ができるよう、農業農村開発省とともに必要な予算配分（特にマーケットの早期開設）や土地政策（土地収用のための賠償基準づくり（ヴィエトナムは原則国有地であった））、国家レベルのマクロ的管理、ヴィエトナムの農業農村開発戦略（フェーズ3）、現在の課題は農業保護（価格変動におけるリスク回避）制度の確立である。これらについてはJICA専門家とも相談しているが、さらにサポートを期待したい。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム中小企業振興）

	研修員インタビュー結果 (工業省; 4 名、 97、 98、 99)	研修員インタビュー結果 (計画投資省; 4 名 97、 98)	アンケート結果 (25 名)
目標達成度			達成 (5)、ほぼ達成 (17)、まあまあ達成 (3) 5 段階評価平均値 4.1
習得内容の有用性	「ヅ」は労働力が豊富で質も日増しに改善されつつある。人材育成部は経済社会のための人材育成をテーマとしており、中小企業振興は我々のテーマに沿った適切な政策である。人材育成の重要性は高い。人材育成も中小企業のための人的資源として捕らえれば間接的であるがコースに関係しているといえる。他方、労働者に対する給与水準を決める業務を行っている者、また、地方企業のネットワークづくりや地方における工業振興を担当するものにとっても、日本の企業に対する政策は非常に有益である。 - 日本の情報かなり勉強した。戦後、破壊された日本が現在のように第 2 位の経済大国になった成功の要因として、中小企業の役割が大きいことがわかった。この例をどのように「ヅ」に導入できるか考えた。日本の経済は現在低迷しているが、それでもしっかりしている。この例はわが国の教訓になりうる。	- M P I は国家レベルの中小企業の管理機関であり、全体的にどんなことでも知っておく必要がある。従って、どんなことでも役に立つ。 - 業務では、直接間接に中小企業振興に携わっている。多かれ、少なかれ職務に適用できる。 - 成果は長期的に現れる。 - 国内の投資奨励法の作成グループに入っている。国内投資はほとんど中小企業向けである。運がよかったのは、帰国直後に国内投資奨励法（99 年に発効）の作成に参加できたことだ。中央経済管理局に勤めているが、具体的には民間経済領域における政策や体制を策定・構築する立場にある。「ヅ」では民間イコール中小企業である。 - 企業部所属であるが、ドイモイ政策で企業に対する投資が奨励されるようになった。この点で、研修は非常にためになった。	非常に有用である (15)、有用である (10)、普通 ()
習得知識・技術の活用・普及	- 政策や管理方法については「ヅ」でも生かすことができる。 - どのように産業を開発することができるか、自分の関心のあるところを学んできた。日本で習ったことは投資開発、冶金産業の投資計画である。現在、政策決定について工業省の上層部と相談している。個人的な意見であるが、獲得した知識は役立った。国内で開催した研修の内容に多少日本の経験を導入した。	2001 年、中小企業助成法（中小企業補助法）が議決 95 番として議決された。この議決案に対する助言をおこなった。議決を交付するまで、いろんな官庁の意見を集約するが、最終的には日本の研修で習得した内容が多く含まれていた。 - 研修の成果は、第 95 議決の法律に現れている。この議決はほとんどが日本の経験であり、「ヅ」に実際に適用できるものである。具体的には、信用政策、金融助成、情報提供、人材育成システムなどである。 - 工業部では、日本の中小企業のモデルを学ぶことが目的。中小企業の定義、管理、助成政策、税金などについて学んだ。「ヅ」に戻ってすぐに適用できた。例えば政策の中での指標の設け方である。これらに関する新しい法律の主な部分は M P I で作成している。M P I はこれらの法律の審査をしたり、たたき台を作成している。ただし、作成の過程は長く、一つの法律の提案は政府官房長を中心に工業省、大蔵省、農業農村開発省など多くの官庁が参加しているので、5 年後などの具体的な目標をつくることは難しい。企業法も自分たちが作成した。まもなく、国営企業等改正法が施行されるが、これに対しても同様である。	習得した知識を利用したことがある (23) 利用したことがない (2)（人材不足、他の仕事が忙しい）
コースのインパクト		- 中小企業助成法が 2001 年 11 月 25 日に発行したばかりであり、今後は環境作りを行ってゆかなければならない。同法の内容は、助成政策、投資助成、信用基金の創設、立地条件をよくすること、市場の創設、貿易の振興などである。又、同法の中で M P I の中に中小企業庁を創設することになっている。さらに、現在、同法に基づき省令委員会をもうけるべく準備をおこなっている。また、同庁創設後、中小企業助成センターを南中北 3 地域にそれぞれ設置したいと考えている。 - 金融助成政策は非常に興味深い。日本の中小企業の印象は家族経営が中心であるということである。従って「ヅ」に適用しやすい。ヅ政府もこれまでは国営企業主体であったが、現在では、民間の役割を評価するようになっている。もう一つの中小企業のモデルとして食品工業が上げられる。また、「ヅ」に来る旅行者に合うお土産をつくる役割が中小企業にあると考えている。国営企業の製品はまだ魅力がない。旅行者のニーズに応えられるようになるには人材育成が重要である。従って、研修コースは効果的であった。 - 現在、いろいろな工房を作っているが、日本の事例を参考にしている。最近、ちょっと変化の兆しが見えつつある。いつれにしても、これを後押しする政	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム中小企業振興）

		研修員インタビュー結果 (工業省；4名、97、98、99)	研修員インタビュー結果 (計画投資省；4名97、98)	アンケート結果 (25名)
取得知識・技術の共有		・国家経済大学でのセミナーや国家給料政策セミナーに積極的に参加し、発言している。	・日本の研修に参加した人が新聞に投稿したり、セミナーを開催して公開したり、本を出版したりして広報する努力が必要 ・工業部では、中小企業に関する政策についていろんなセミナーを開催しており、その中で日本での経験について説明を行った。 ・学術交流会があり、だれでも発言できる。これまでに述べたことについては皆認識している。しかし、認識することと実際に実施することとは違う。実際に適用する、いかに導入するかが重要である。どんな知識も運用によってことになってくる。	機関誌(11)、セミナー・ワークショップ(4)、教材の同覧(9)、上司へ報告書提出(16)、教室ワークショップでの教育(2)、その他(3)
コース以外から得られたもの		・最近、JICAとの間で一つのプロジェクトが開始されることになった。金額は650百万ドルであり、ハイテク技術を育てることを目的としており、ハノイ工業専門学校を対象に実施する。また、海外技術者協会を通じて中小企業人材育成コースを開催することができた。これらは、研修に参加し培った交流による成果である。	・日本の国を理解し、文化を学ぶことができた。例えば、茶道などである。 ・コーディネーター宅でヴィエトナム料理を作るなど日本人との交流も図れた。	研修員間のネットワーク(18)、日本の専門家との関係(11)、日本の文化(25)、他の途上国の理解(14)
コース評価	a.コース目標	・現在の「V」では、失業問題は大きな問題となっており、それに対する対策として中小企業振興は有効な対策といえる。	・	非常に良い(15)、良い(10) 5段階評価平均値 4.6
	b.研修科目	・中小企業政策、基本法について勉強できた。中小企業向けの銀行があることが始めてわかった。 ・国レベルで地方の企業の管理者により日本の企業管理の経験、具体的に戦後のより実践的な成功・失敗例を教えて欲しかった。「V」にも存在する不良債権の問題や地縁、コネなどについてどのように処理しているのか、などについて大阪で訪問した企業は答えてくれなかった。「V」では上層部の大問題になっている。 ・見学を増やして欲しい。モデルになっている中小企業をもっと訪問したい。 ・中小企業の概要紹介の後に中小企業経営管理を入れなければならない。国家レベルでの管理政策は開発途上国にとっても貴重な経験となり得る。また、国家レベルの中小企業庁について紹介したほうが良い。中小企業は最近注目されているが、管理面では非常に遅れている。組織、管理業務に対する法律を教えて欲しかった。 ・一般的に効果的であった。	・印象としては、中小企業に関する法律、金融投資助成政策、特に中央と地方レベルにおける助成政策が残っており、見学が興味深かった。 ・トヨタ工場への訪問の帰り、織機博物館に立ち寄った。非常に感銘を受けた。 ・コース内容は大変良かった。 ・印象に残っているのは、ベンチャービジネスを支援する政策、これは日本では非常に盛んであったが、「V」ではまだない。	非常に良い(20)、良い(4)、普通(1) 5段階評価平均値 4.8
	c.科目のレベル	・	・	非常に良い(7)、良い(16)、普通(2) 5段階評価平均値 4.2
	d.配列	・	・	非常に良い(8)、良い(14)、普通(3) 5段階評価平均値 4.2
	e.講師	・講師はすべて経験豊富であり、くわしかった。	・講師はどんな質問でも対応してくれ、必要な資料も提供してくれた。	非常に良い(10)、良い(15)、普通(5) 5段階評価平均値 4.4
	f.教材	・	・	非常に良い(7)、良い(15)、普通(3) 5段階評価平均値 4.2

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム中小企業振興）

	研修員インタビュー結果 (工業省；4名、97、98、99)	研修員インタビュー結果 (計画投資省；4名97、98)	アンケート結果 (25名)
g.運営	・ 研修中の生活に満足。	・	非常に良い(16)、良い(7)、普通(2) 5段階評価平均値 4.6
h.期間	・	・ 短かった。2ヶ月くらいが適当であろう。 ・ 一ヶ月で終えるのはハードである。	長い(10)、短い(15)
上司によるコース内容の把握	・	・	
コース目標と内容の整合性	・	・	
国の開発政策とコースの整合性	・	・	
組織目標とコースの整合性	・	・	
人材育成とコース開設時期	・	・	
職員の研修計画	・	・	
同一課題への他国からの支援	・	・	
研修員の選定	・	・ M P I 以外でも同じ専門であれば、同じ研修コースに参加すべき ・ M P I は二つの分野つまり投資と計画を担当しており、マクロ経済政策を担当している。従って、この分野のコースには中核をなす機関としてM P I の職員を最初に集中的に研修してほしい。 ・ 職務と合致すれば、参加することができる。ただし、M P I はほとんどの分野に関係するため、大半のコースには参加することが可能。定員と職務との関連性を優先条件として所属先の長が指名する。	
職場の変更	・	・	なし(20)、あり(4)
職位への影響	・ 次長の昇進した。	・ なし	なし(6)、あり(18)
研修関係者・研修員とのコンタクト	・ ときどき集まっているが、親睦程度であり、日本での経験をどのように役立てたかと聞く程度で連携はとっていない。	・ 他省庁にどのような帰国研修員がいるのか知らないので、法案の作成などで連携することはない。	あり(20)、なし(4)
他の研修への参加	・ イタリア、ドイツ、オーストラリアなどがある。特に比較はしていない。	・ ニュージーランド(外交貿易サービス)、ワシントン(世銀「公務員研修コース」)、オランダ(EU「国際市場統合」)に参加した。当初は、出世が遅れたが、結果としてよかった、部下にはWTO加盟支援コースに参加したスタッフがいる。	あり(7)、なし(16)
集団と国特の選択	・ 一国からのみ研修員を集めた方が、同じ国の人と話ができるので望ましい。 ・ いろんなパターンがあつてよく、2つのパターンを維持してはどうか。 ・ どちらも長短がある。ヴィエトナム人だけの方が通訳がつくため、どのように「V」適用できるか自由に討論できる。ただし、いろんな国から参加しているコースもメリットはある。提案としては、コースに2名ずつ同じ国から参加させてはどうか(一人では相談できない)。帰国後、交流を続けて自国での課題や対処について情報交換できる。1番適切なのは3~4カ国X2名程度ではどうか。	・ 集団コースは各国との意見交換ができる。ただし、「V」の一つの障害は英語である。V語での通訳がいるという質問でき、深みのある研修を行うことが可能。また、再研修を行う場合も簡単にできる。 ・ 他の国の人と一緒に参加したほうが良いが、英語の問題が大きい。通訳がついていないと特に年配の幹部クラスにとっては難しい。この意味で、国特は「V」の実情にあっている。 ・ 違う官庁からの参加は、それぞれの自分の課題を出し合い、とても参考になった。	集団(9)、国特(15)
コース改善へ	・ 経済開発の過程で中小企業の役割は非常に大きい。しかし、中小企業	・ 日本の研修コースの目標を事前に理解したい。幅広く知識をあたえるか、研	・ より広い内容とす

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム中小企業振興）

	研修員インタビュー結果 (工業省；4名、97、98、99)	研修員インタビュー結果 (計画投資省；4名97、98)	アンケート結果 (25名)
の提案	の発展という位置づけではどうしても投資計画省が中心になってしまい、その効果が広がっていない。そこで、直接、工業省にコンタクトして欲しい。研修の内容もお互いが直接相談して決めた方がよい。直接、工業省の国際部をお願いしたい。テーマは中小企業管理であり、これは工業省が中心になって行っている業務である。これまで参加した他省庁とは財務省、農業省、地方自治体であるが、どうしても工業省だけに絞りきれない場合でも工業省から招聘する研修員枠（人数）だけでも決めて欲しい。国内における中小企業研修コースを実施し、国家レベルだけでなく、地方の民間企業をもっと対象にして欲しい。地方の企業はより小さいが工業省は幅広く管理しており、これらの小さな企業の管理方法はまだ経験がない。 ・研修員の選考に関し、50歳以上も少し入れて欲しい。若い人材が優先であることは間違いないが、幹部クラスはほとんど50歳以上であり、資格要件に引っかかってしまう。少しは入れたい。 ・大学や専門学校関係者も対象者に含めていただきたい。 ・コース内容を改善するために早めにスケジュール等を伝えてもらえば提言できる。 ・研修コースの対象を中央と地方の公務員にすべきである。これらの研修員を活用して中小企業政策基本法を策定することができる。次に中小企業に関することを教えている大学・専門学校などの教員を招聘すると波及効果が大い。さらに「V」に適用できる技術についてテキストを出版するとより効果が広がる。生徒や読者は起業し、経営者になることができる。	條の質を向上させるかわからないが、習得したことを運用できる職員であれば運用している。しかし、早晩、課題に直面することになるので、日本の専門家にこれらの課題について相談できるよう、再研修を要望する。 ・より「V」のニーズにあわせるという意味では、事前調査を行って研修候補者のいろんな意見をヒアリングしてデザインしてほしい。 ・特に、金融政策など、できるだけニーズこたえるためにも事前調査は不可欠ではないか。 ・研修コースに二回目に参加させる場合は内容をレベルアップして言語能力があり専門的な人材を対象とすべきである。 ・研修参加目的など、来日前にクエッションネアを送付して欲しい。	る ・研修期間の延長 ・英語のレクチャーとする ・研修員の選定を適正にする。 ・国内研修を行う ・教科書の事前配布 ・より実地的な視察 ・JICA研修員クラブを作って、日本経済、文化についてより理解を深める ・実証てきな視察 ・帰国研修員の年次大会の実施 ・研修員個々のニーズに合わせたカリキュラムの作成 ・「V」での日本語研修
その他	・コースに参加した目的はどのようにして効果的な人材育成プログラムを作成できるかという点である。 ・冶金産業の管理、JICAが実施した冶金産業に関するマスタープラン（おそらく「鉄鋼M/S事業化調査」？）が2001年度まで実施され、「V」における鉄鋼開発戦略のマスタープランができるが、JICAは鉄板工業を展開するためのF/Sも実施している。これに対して協力している。 ・前回は調査団が来訪した（2000年名古屋大学による調査）。アンケートに問題がある。実践的でない。2000年の調査時に質問内容の改善を求めたが、今回のアンケート内容も全く同じで怒りを覚える。 ・フォローアップ刊行物がJICAから届いている。	・日本の中小企業の動向に関するプレスからの資料は2～3ヶ月に一度届く。 ・貿易サービス局は輸出入に携わっているが、「V」の場合、手工芸品が輸出の主力である。手工芸品は地場産業が担っており、中小企業が主体である。このため中小企業コースに参加し、地場産業の振興について学んだ。本局は2005年までに地場産業の輸出を5億ドルに増加させるべく戦略的に考えている。現在、中小企業に対する政策の強化を進めている。中小企業向け金融助成政策、人材育成政策、商品販路政策、中小企業振興政策などであり、いろんな形で工夫している。国際競争が激化しており、競争力をより強化することも大きな目的である。 ・貿易サービス関係のコースを実施して欲しい。サービス産業のGDPは現在40%程度であるが、将来はもっと高めたい。このため、民間の経営者を大量に育成したい。多くの経営者は儲けを銀行に貯金してしまい、投資に結びつかない。失業率が高いが、非常にいい加減な方法しか対処方法がない。文献でも、政府レベルと地方レベルの管理方法で非常に参考になるものがある。たとえば、「V」の中小企業は住宅街の中にあるが、日本の場合集中している。また、日本は同類の企業間や大企業の下請けとしてのネットワークが発達している。 ・今後の支援策としては現状では2つの課題がある。一つは製造された製品の販路、他は製品が市場のニーズに合致しているか、という点である。最近では、国会でも国内企業の製品がなぜ売れないのか問題が指摘される。現地国内研修でもかまわないので、実施してほしい。特に、管理職が研修に参加するチャンスが欲しい。民間企業の経営者の参加も認めて欲しい。新しく出来る中小企業庁が調整機関になって参加する企業を選定する。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴェトナム廃棄物処理）

		研修員インタビュー結果 (ハノイ都市環境公社；6名、99、00)	研修員上司へのインタビュー結果 (ハノイ人民委員会；交通・都市公共事業サービス部； 3名)	アンケート結果（6名）
目標達成度			・達成した。	達成(1)、ほぼ達成(4)、まあまあ達成(0) 5段階評価平均値 4.2
習得内容の有用性			・具体的には2つ、1) ゴミを家庭から分類することを学び、ハノイ市でも始めた(特に Kim Lien 地区では成果が顕著)、2) 処分場でビニールシートを下に敷くことを学び、実践した *その他、受け取った英文資料にも詳しく記載がある(添付)。	非常に有用である(5)、有用である(1)、普通(0)
習得知識・技術の活用・普及		・日本の廃棄物処理の現状を見てきたことは、個別専門家のセミナー等と合わせて、暗黙知として大きく役に立っている。業務の所々で参考にしている。	(下記の知識・技術の共有がインパクトとなるとと思われる)	習得した知識を利用したことがある(6) 利用したことがない(0)
コースのインパクト			・派遣個別専門家(飯塚専門家が2000年3月頃まで勤務)が実施した35回のセミナー(800人対象)とも併せて、全社的に日本の廃棄物処理・清掃の現況、技術、経費等が紹介された。	
取得知識・技術の共有				セミナー・ワークショップ(4)、教材の回覧(2)、上司へ報告書提出(5)、機関誌(2)、教育(2)、その他(2)
コース以外から得られたもの				研修員間のネットワーク(0)、日本人専門家との関係(4)、日本文化(6)、他の途上国の理解(1)、その他(0)
コース評価	a.コース目標			非常に良い(3)、良い(3) 5段階評価平均値 4.5
	b.研修科目	・東京以外の地方都市における廃棄物処理を視察しなかった。 ・具体的事例		非常に良い(3)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	c.科目のレベル			非常に良い(2)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.3
	d.配列			非常に良い(1)、良い(5)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	e.講師			非常に良い(3)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	f.教材			非常に良い(1)、良い(5)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	g.運営			非常に良い(4)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.7
	h.期間	・短かった。1、5～2ヶ月実施してほしい。		長い(3)、短い(3)
上司によるコース内容の把握			(本人が帰国研修員である)	
コース目標と内容の整合性			・今までの2回の研修には、期間が短い等の改善要望はあるが、内容には大変満足している。	
国の開発政策とコースの整合性				
組織目標とコースの整合性				
人材育成とコース開設時期				
職員の研修計画			・幹部職員は研修を一通り受けたので、東京都との覚え書きで	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（ヴィエトナム廃棄物処理）

	研修員インタビュー結果 (ハノイ都市環境公社；6名、99、00)	研修員上司へのインタビュー結果 (ハノイ人民委員会：交通・都市公共事業サービス部； 3名)	アンケート結果（6名）
同一課題への他国からの支援		おり、今後は技術職員や現場職員にそれぞれのニーズに合わせて研修させたい。	
研修員の選定		・ 覚え書きに基づくもの（1年目は幹部対象という意味）。	
職場の変更			あり(1)、なし(5)
職位への影響			あり(3)、なし(3)
研修関係者・研修員とのコンタクト			あり(4)、なし(2)
他の研修への参加			あり (2)、なし(4)
集団と国特の選択			集団(0)、国特(5)
コース改善への提案	・ 気候に合わせて実施時期を調整してほしい。 - 内容について： ・ 東京以外の地方都市の現状も視察したい。 ・ 理論より具体的事例を望む。 ・ 99年、00年は幹部向けコースだったので、これからは更に現場に近い実際の仕事を見たい。例えば、ゴミの発生源からどのように分類しているのか、ゴミを減らす方法は、実際にはどのようなものがあるのか ・ 産業廃棄物をどのように処理しているのかを見たい。 ・ 日本とヴィエトナム政府の間で廃棄物処理に関する近代的設備を導入する協力が結ばれたが、その運用方法を学びたい。	・ 期間が短かいので、より詳しく学ぶためには、1、5～2ヶ月で実施してほしい。	・ 期間を短縮 ・ ヴィエトナム語の教材を提供する ・ 日本の事業についてより詳しい情報 ・ 夏に研修を実施する。(寒い時期をさける)
その他		・ 立ち上げの経緯については、ハノイ市と東京都が、5年間のゴミ処理支援について覚え書きを交わして始まった。内容は、1) 個別専門家派遣、2) 研修員受入；対象及び内容は、99年幹部向け、00年技術者向け、01年現場職員向け。 ・ 持続性については、まずは東京都・JICAに覚え書きどおり協力を仰ぎたい。5年間の終わったら、他国にもやはり協力を仰ぎたい。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
	法務省 (5名、95、97、98、99、01)	最高裁判所 (5名、01)	最高検察院 (13名、99、00)	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
目標達成度						達成(4)、ほぼ達成(13)、まあまあ達成(0) 5段階評価平均値 4.2
習得内容の有用性	・研修内容は、自分の仕事にとって有益であった。(全員) ・市場経済化以降、犯罪が増えており、刑法を改正する必要があったため、日本での研修は有益であった(99)。	・日本の訴訟システムを理解し、自国の法整備に活かすことができて有益な研修であった(全員)。	・法律(憲法?)の改正を準備しているところであるが、日本で学んだことは「V」に適用性が高く、有益なものであった。 ・習得したものには、広い意義がある。日本の司法システムを理解するためには、日本の経済、文化、歴史を知る必要があり、日本での研修はその意味で有益であった。 ・日本の司法システムの安定性と効果を高く評価している。また、「V」に適用できる事項が多い。	・日本で得た知識は、法整備に貢献しており、仕事に活かされている。 ・日本の不動産登記法を、民法の改正の参考にしている。 ・賠償、会社法、財産法など、ヴィエトナムに合った形で導入したいと考えている。 ・民事訴訟に関しては、簡易裁判所の導入を検討中である。 ・仲裁のシステムを研究し、ヴィエトナムで利用したいと考えている。 ・すべてをそのまま導入するわけには行かないが、ヴィエトナムに適するものだけを導入したいと考えている。 ・日本で見た裁判官育成のための学校を設立し、法務省の管理下におこうとしている。 ・全般的に言って、法整備に関する日本の協力は実際的である。		非常に有用である(11)、有用である(6)
習得知識・技術の活用・普及	・財産登記/供託の部署を設置することに参加し、日本での経験・知識を生かすことができた(97)。 ・現在、大学で教える立場にあり、日本で学んだことは、講義の中に生かされて(98)。 ・日本とEU、USの間に工業所有権登録のネットワークがあることに、驚いた(98)。 ・JICA 専門家と協力して策定していた民法が、自分が研修に行っている間に、国会を通過した(95)	・ヴィエトナムでは、民事訴訟法を成立させようとしているところであり、自分はこの法律の編集グループ長をしている。このため、研修で学んだ日本の民事訴訟法は、大いに参考になった。又、このとき、研修参加メンバーの意見を話かした。① ・訴訟があったとき「V」では裁判で判決を下してから被告の財産を保護してきたが、日本では、裁判を行う前に被告の財産を保護している。この	・資料の一部は、「V」語に翻訳し、「V」の法整備に適用できた。 ・刑事訴訟法にある簡易手続きを、「V」の刑事訴訟法に盛り込んでいる。 ・日本では検察庁が8つの地方検察局を持っている。このことを参考にして「V」に地方検察局を設立することを提言した。 ・日本の検察官を養成するシステムが良いので、「V」に適用を考えている。司法の専門学校は「V」にも必要である。	・自分の部署の職員の半分以上(20人以上?)が日本研修を終えており、日本での研修は、法整備に活かされている。	・日本で学んだことは、全員自分の仕事に活かしていると思う。 ・自分が研修に行く前に、谷口専門家が倒産法についてのワークショップを行った。これを開いて日本へ行ったので、倒産法の内容が良く理解できた。	習得した知識を利用したことがある(15) 利用したことがない(2)(資金がない)

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
	法務省 (5名、95, 97, 98, 99, 01)	最高裁判所 (5名、01)	最高検察院 (13名、99, 00)	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
	- 日本へ研修に行く前、弁護士に関する法律は国会を通過しておらず、日本でヴィエトナムでの法律家を発表し、講師の先生方からの意見をもらった。帰国して、弁護士に関する法案が国会を通過するまでに余り時間はなかったが、日本での経験をもとに意見することができた (01)。 - 研修参加者は、帰国後もチームとして意見交換を行い、法案策定に貢献した (01)。 - 研修参加者の一人は、弁護士育成プログラムで教えている (01)。	- ことを「V」に導入する予定である。① - 日本の簡易裁判所の制度を「V」に導入しようと思っている。① 「V」では、訴訟の手続きが面倒で時間がかかる。また、その手続きの多くが最高裁に負わされている。日本の最高裁を見習って簡素化することを考えている。① 「V」では、裁判所の記録係を軽視してきたが、日本に行ってその重要性を認識した。「V」でも記録係のあり方を見直さなければならない。① - 日本で多くのことを学んだ。すべてを導入するわけには行かないと思うが、まず、簡易裁判所と記録係の重視を民事訴訟法に盛り込みたい。② - 日本では弁護士が高く評価されている。日本で弁護士事務所を訪れたが、弁護士が和解を助けていることを知った。こうしたことも「V」に導入したい。⑤ - グループとして意見をまとめ最高裁判所に提出したが、この中で、家庭裁判所の設立を要請した。③ - 日本と比べ、「V」の訴訟システムには欠陥が多いと思うので、改善したい。④ 「V」では、民事に弁護士があまり関与しないが、これを改める方向になると思うので、参考にしたい。④ - 企業の中に法務部があり、無用な訴訟をさけるべく法律を理解した上で仕事をすすめているから、ケースが積み上がらないということがわかり、良かった。③				
コースのインパクト					最高裁の上層部は、2つのグループ（いままでに裁判官が参加した研修は	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		法務省（5名、95、97、98、99、01）	最高裁判所（5名、01）	最高検察院（13名、99、00）	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	（17名）
						2回）が提言した内容を評価し、研修の成果に満足している。	
取得知識・技術の共有		研修成果は、それぞれ報告書を所属部署に提出し、他の下部機関へも送っている。②	帰国して2ヶ月であるが、この間、連絡を取り合って民法改正の意見交換を続けてきた。③ ・グループの研修内容は報告書にして、最高裁判所とJICAに提出した。③	すでに、11以上の研修帰国報告文を専門雑誌に載せた。（研修員が編集長をしている）		・グループで研修に参加することにより、グループ内で協力を続けるようになっている。 ・グループで報告書を提出している。 ・裁判所は情報を公開するようなことはしていないが、組織内部では研修の報告書を提出している。又、法曹界のニュースレターにも研修報告を載せている。	機関誌(8)、セミナー・ワークショップ(6)、教材の回覧(7)、上司へ報告書提出(12)、教室・ワークショップでの教育(5)、その他(5)
コース以外から得られたもの		・日本の文化にふれることができた（99）	・日本の歴史、日本の訴訟の歴史、日本人について理解を深めた。①④ ・日本人は勤勉で、自立できている。敗戦を乗り越えて発展してきたことに感心している。① ・日本と「ヅ」に文化的に共通するものがあるように感じた。① ・グループ内の結束が強くなり、日本人専門家とも協力関係が強まった。①	・日本で学んだ知識より大事なものは、日本の考え方・やり方を学んだことである。例えば、外国の司法システムを研究する姿勢である。伝統的な世界の法律の流れは、アングロサクソンとヨーロッパであるが、この2つの良いところを取り入れ、日本文化に合うように組み立てた（ハイブリッド化と日本人専門家は呼んでいた）ことである。「ヅ」では、どこの法律を適用するか迷っているところである。以前は、フランスの影響が強かったが、その後旧ソ連の法律をそのまま導入した経緯がある。国の状況はそれぞれ異なるので、日本のやり方を学び、いままでのように、そのまま導入することはしないようにした。 ・日本の、外国の法律をきちんと勉強して自国に適用する姿勢を学ぶべきだと思った。 ・個人的にも、考え方・視野が広がり、大きな収穫であった。		・日本人の気持ちを理解できてよかった。	研修員間のネットワーク(9)、日本人専門家との関係(8)、日本文化(16)、他の途上国理解(5)、その他(2)
コース評価	a. コース目標						非常に良い(8)、良い(9) 5段階評価平均値 4.5

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		法務省（5名、95、97、98、99、01）	最高裁判所（5名、01）	最高検察院（13名、99、00）	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	（17名）
	h. 研修科目	・コース内容はコースの目的に合致したものであった（全員）。 ・元法務大臣による日本の歴史に関する講義は、明治維新からの発展の経験を学ぶことが出来、勉強になった（98）。 ・刑務所の管理運営に関する討議は、将来、法務省が刑務所を管轄するようになることもあり、有益であった（99）。	・日本の裁判所は、その数が「ヅ」と同じ程度であるが、扱う裁判の数が「ヅ」の3倍である。裁判官の数が「ヅ」より多い（2倍）とはいえ、効率的であると思った。② ・法整備チームの課題は、司法制度をどのように変えるかということである。日本の地方裁判所はよく組織されており、「ヅ」もこのように変えなければいけないと思う。② ・日本では、訴訟に仲裁というシステムがあるのが良い。「ヅ」では、ほとんど裁判にかけられるので、大変である。また、和解が訴訟の初期段階で認められるが、「ヅ」ではそういうことはない。② ・日本の家庭裁判所が印象に残っている。「ヅ」では家庭裁判所がなく、家庭内で起こるケースも地方裁判所で行っている。また、日本では離婚を地方自治体で認可するが、「ヅ」では、裁判所が認可する。「ヅ」の裁判所は、こうしたことも行うので仕事が多すぎる。⑤ ・日本で習得した事項のなかで印象に残っている主な事項は、日本の地方裁判所は、最高裁判所より独立していること（「ヅ」ではすべての裁判所は最高裁判所の傘下にある）、家庭裁判所の制度があること、裁判所で、和解と交渉が重視されること、また、民事訴訟に弁護士の関与があること（「ヅ」では、民事訴訟に弁護士が積極的に関与しない）などである。④ ・日本の研修で印象に残っている主な事項は、日本では地方裁判所から上級裁判所への上告には手続きが必要であり、地方で判決が下されたあとで上告されるケースは少ないこと（「ヅ」では、地方で判決を下しても、上級裁判所に上がってくるケースが多い）、簡易裁判所の存在、会社に法	・視察で、検察庁や刑務所を見学したが、講義と組み合わせて行うので、その機能をより深く理解することができた。			非常に良い(9)、良い(8)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

		研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果
		法務省（5名、95、97、98、99、01）	最高裁判所（5名、01）	最高検察院（13名、99、00）	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	（17名）
	c.科目のレベル	・	・	・	・	・	非常に良い(5)、良い(11)、普通(1) 5段階評価平均値 4.2
	d.配列	・ 研修スケジュールに問題はなかった。	・	・	・	・	非常に良い(5)、良い(11)、普通(1) 5段階評価平均値 4.2
	e.講師	・ 講師はみんな熱心で、非常に感銘を受けた(全員)。 ・ 講師の能力の高さを評価する(97)。	・	・	・	・	非常に良い(12)、良い(5)、普通(0) 5段階評価平均値 4.7
	f.教材	・ 資料や教材は良く出来ていた(99)。	・	・ JICA の施設では、映画などを通じて日本の文化をよく理解するように努めた。	・	・	非常に良い(10)、良い(6)、普通(1) 5段階評価平均値 4.5
	g.運営	・	・	・	・	・	非常に良い(14)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間	・ 期間は適切な長さだと思う(98、95)。視察の期間がもう少し長いと良かった(97)。	・ コースの期間は適当であった。③	・	・	・	長い(4)、短い(13)
	上司によるコース内容の把握	・	・	・	・ 団長として 3 回日本研修に参加している	・ 自分も昨年のコースに参加した。	
	コース目標と内容の整合性	・	・	・	・	・ 期待通りの研修であった。 ・ コース内容・期間とも良く、よくプログラムされていた。	
	国の開発政策とコースの整合性	・	・	・	・	・	
	組織目標とコースの整合性	・	・	・	・	・	
	人材育成とコース開設時期	・	・	・	・	・	
	職員の研修計画	・	・	・ 「U」には、州レベルで 61、県レベルで 600 の検察署があり、全国に 11,000 の検察官がいる。もっと日本研修へ出したいと思っている。 ・ 長期的人材育成として、長期研修へ送っている。また、長期研	・ 裁判官、弁護士、検事などの育成が問題である。専門学校（ロースクール？）を設立する計画があり、日本の経験を活かしたいと考えている。この意味でも、法整備の協力は重要である。	・ 一度に 10 人研修に参加しても、部署が違うので大きな問題にはならない。 ・ 将来、長期の研修もお願いしたい。 ・ 民事訴訟に関しては、日	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
	法務省 (5名、95、97、98、99、01)	最高裁判所 (5名、01)	最高検察院 (13名、99、00)	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
			修へ出すために、英語と日本語の勉強中である。		木と「ツ」の共通点が多いので、長短期合わせて日本で研究を続けて「ツ」に活かすことが出来る。	
同一課題への他国からの支援			・旧ソ連崩壊後、西欧との関係を重視したが、検察は他の司法機関と違って西欧とのアグリーメントがなかった。昨年、デンマークと協定を結んで、来年から発動する。内容は、検察庁の司法専門家養成、法案の制定支援及び事務所の提供である。 ・時々、調査団を西欧に送っている。 ・いろいろな方法で、US やヨーロッパの法律関係資料を入手している。 ・「ツ・仏」法律クラブを通じて、仏の資料を入手した。 ・UNDP を通じて、US の法律専門家（ハーバード大、ニューメキシコ大）を「ツ」に招待し、レクチャーしてもらったこともある。 ・UN 犯罪防止組織から、会議への招待がきた。	・日本以外からの協力もある。各国の法律を研究して参考にしたいと思っている。 ・ヴィエトナムは全方位外交なので、どのような国でも歓迎する。	・オーストラリアに3回ほど研修に行かせたが、今はやっていない。距離があること、文化が違うことなどから、自国に適していないと判断した。日本は、文化的共通点があり、法律面でも共通するところが多い。	
研修員の選定	・チーム構成に問題があった。法律を専門としない人も参加しており、帰国してから協力関係はなくなっている。法律の専門家だけ参加させるべきである（97、95）。			・人選は、国際協力局が取りまとめている。選定の基準として、①日本側、ヴィエトナム側が合意する、②専門性を優先する、③若い人を優先する、こととしている。 ・地方の裁判官を選ぶときは、帰国後の影響力（部下に教える）などを考えて、年齢の高い人を選ぶことになる。しかし、参加者の中に含まれるシニア層の数は1～2名に限られる。 ・中央と地方の両方から、選ぶのが理想的である（日本の経験を広く伝えるため）。 ・参加者は、多様な人で構成されるように選びたいと思	・人選は GI に適合した人を選んでいるが、地方の人は帰国してから部下に指導が出来る地位の高い人を選んだ。 ・中央だけでなく、地方からも人選するのは、日本の経験を地方でも活かして欲しいからである。日本では転勤があるが、「ツ」では転勤がない。地方の人も入れることによって意見交換が出来る。 ・テーマにもよると思うが、幅の広いテーマであれば今の様な形でやり、もう少し専門的な場合は、最高裁だけにしてもよいかもしれない。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
	法務省 (5名、95、97、98、99、01)	最高裁判所 (5名、01)	最高検察院 (13名、99、00)	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
				っている。 ・日本側はヴィエトナムの要望も聞いて欲しい。		
職場の変更	・	・	・		・	なし(16)、あり(0)
職位への影響	・	・	・		・	あり(12)、なし(5)
研修関係者・研修員とのコンタクト	・グループ長として日本へ行ったが、今でもグループで協力している(01)。	・研修員間でよく連絡をとる。	・研修へ行ったグループで連絡を取り合っている。	・	・	あり(15)、なし(0)
他の研修への参加	・ドイツに研修に行った経験をもっているが、日本とドイツでの経験を生かして民法法案を作成した(95)	・	・	・	・	あり(5)、なし(11)
集団と国特の選択	・	・	・	・	・	集団(3)、国特(13)
コース改善への提案	・民法法案の草案作成に関っているが、もっと同じテーマについて研修に参加できれば、より中身を活かせる。 ・弁護士をどのように育成するかという問題が残っている。弁護士育成については、日本の教授とも意見交換したが、討議の時間が短かった。弁護士の経験不足と教授の不足が緊急の課題である(01)。	・コースの内容は日本の民事訴訟に関する研修であったが、コース概要やもう少し詳しい内容の情報あるいは資料(法律のポイントをまとめた抄訳)を事前にもらっていれば、日本で、法の全体像を早くつかむことが出来、討議にもっと時間をかけることが出来てよいと思う。③ ・事前に日本の民事訴訟に関するイメージが作れるような情報があれば、日本に行ったときに理解しやすく、もっと効果が上がると思う。③ ・日本から専門家が事前に来てワークショップをするのも良いが、資料だけ事前にもらえば充分と思う。③	・日本へ行く前に具体的なスケジュールをもらいたい。また、行く前に準備しておくこと、勉強しておくことを十分に伝えて欲しい。 ・V語—英語、英語—日本語の辞書を使ってコミュニケーションを取ったが、専門用語が載っていないことがよくある。専門用語の辞書があるとよいと思った。 ・研修へ行ける人数には限りがある。他の人に教えるために、もっと詳しい資料が欲しい。	・	・現在のような短期の研修コースに加え、長期の研修や国内研修もできると良い。色々、組み合わせることによって効果が上がると思う。 ・自分が研修に行く前に、谷口専門家が倒産法についてのワークショップを行った。これを知って日本へ行ったので、倒産法の内容が良く理解できた。このように、国内研修と日本研修を組み合わせると効果が上がる。 ・状況はどんどん変わるもので、3年タームで見直すのは良い方法だと思う。	・特別な研修員へは別枠の研修カリキュラムを組む。 ・コースごとのテーマに焦点を絞った内容にする。 ・コースのレベルを保つために良い研修員を選定する。 ・セミナーを定期的に行い、次の研修に繋げる。 ・広い見識を持った専門家(教授など)を招待してセミナーを行い、コースを短縮
その他	・日本とヴィエトナムは文化的に似通ったところもあり、容姿も似ているので親しみやすかった(97)。 ・日本は土地が狭く資源も少ないが、発展しているという印象を得た。また、インフラ整備が進んでいることも印象に残っている(98)。 ・ヴィエトナムには、日本のよ	・専門性の高い研修なので通訳が大事であるが、JICAの通訳はその点非常に良かった。③ ・非常に有益な研修なので、今後も協力を続けて欲しいと思う。③	・最高検察院とJICAの協力は、この2年間のことである。法務省とJICAのプロジェクト(法整備支援)が行われてきており、ムトウ専門家などとの話し合いから、検察院にとっても日本との協力が必要であると認識した。森嶋先生に検察院も協力に参加させてもらうことをお願いし、検察院からも研修員を送る	・日本研修と国内へ日本の専門家を呼んで行う研修について：日本に送るのは、人数に制限があるが、日本から専門家を呼んでワークショップをすると1度に70人以上を相手にできる。また、専門家に「V」の現状を見てもらうことができ	・コースの経緯については、プロ技(法整備)の中で、森嶋教授が法務省だけでなく、裁判所にも広げることを提言し、裁判官も研修を受けることになったと理解している。 ・そのとき、JICA専門家と相談の上で、3年間で	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

研修員へのインタビュー結果				研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
法務省 (5名、95、97、98、99、01)	最高裁判所 (5名、01)	最高検察院 (13名、99、00)		法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
- うな弁護士全国組織がない。日本の組織と意見交換したいが、こちらに対応する組織がないのは問題である。日本にいたるときにもっと意見交換しておくべきだった (01)。 - 日本は安全という印象を持った (99)。 - 日本人専門家とは、郵局が違うので直接の関係はないが、時々、協力したり、意見交換をすることもある (97)。 - 研修員選定は、JICA 事務所又はプロジェクトから、法務省に研修についての案内があり、法務省で研修参加候補のリストを作って JICA へ提出している。この際、関係機関へも人選を依頼している (97)。 - 民法策定に加わっており、もう一度このような機会があれば、より一層研修を仕事に生かすことができる (97)。		- ことになった。 - JICA と「V」政府のプロ技アグリーメントに基づいて、これまでに、2 回、検察院から研修へ参加した。 98 年に、日本の法律を研究するために独自で調査団を派遣したことがある。 - 研修は、八王子センターと大阪センターで行われ、すでに、検察院から総数で 33 名が研修に参加した。 - 憲法の改正を準備しているところである。この中には、検察の役割を変えろという作業が含まれている。最終的には、改正された検察院の役割をマスコミに発表することになる。 - 研修へ期待したこと：日本の司法関係者と協力関係を築き、日本の検察・司法システムを研究したいと思った。また、日本の司法を資料によって研究していたので、日本へ行って実際の状況を知りたかった。 「V」の検察と日本の司法機関との協力を拡大したいと思う - 日本の ODA が大きいことは理解している。先日の CG 会議で、日本の「V」に対する ODA は 24 億ドルで外国からの援助の 1/3 を占め、最大の援助国であることが示された。たくさんの援助をしてもらっていることに、感謝の意を表したい。 - 今までは、日本での研修と日本人専門家によるセミナー、それに「V」予算で日本から先生を招待するといった協力がなされてきた。今後、司法関係の資料（法治国家の研究中であり、貴重な資料をもらっている）の提供を継続していただきたい。また、情報交換だけでなく、設備（検察）の提供を受けたいと願っている。 - 河津専門家とは良い関係にある。		- 両方を活用すべきであろう。また、いろいろな方法を検討して協力してゆく必要がある。 - 日本の専門家と帰国研修員のグループ（ネットワーク）を作ればよいと思う。 - 短期の視察や調査団を送ることも良いのではないか。 - 今後の協力の核としては、JICA の長期専門家と帰国した長期研修員を組み合わせるはどうかと考えている。	- 行うコースのテーマ、期間、人数を提案し、弁護士、検察官とともに裁判官も加えられた。このとき、アグリーメントを結んでいる。 - 法曹人材育成の学校はまだ実現していないが、最高裁も参加したいと考えている。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（法整備）

	研修員へのインタビュー結果			研修員上司へのインタビュー結果		アンケート結果 (17名)
	法務省（5名、95、97、98、99、01）	最高裁判所（5名、01）	最高検察院（13名、99、00）	法務省民事経済法部長	最高裁判所最高審理院 副院長	
			・司法システムは文化に基づいて構築されるので、異なった文化の司法システムは根付かない。アジアは文化的共通点が多いので、日本と韓国と司法協力をしたいと思っている。 ・新しい課題（知的所有権、国際商法、国際証券、マネーロンダリング、麻薬、経済犯罪など）に対処するために日本と協力を続ける必要がある。こうした新しい犯罪と戦うために、資料、情報、設備面の協力を受けた。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア警察行政セミナー）

		研修員インタビュー結果 (警察庁：6名)	アンケート結果 (2名)
目標達成度			達成(1)、ほぼ達成(0)、まあまあ達成(0)、あまり達成できていない(0) 5段階評価平均値
習得内容の有効性		- 他国のシステムはまるまる輸入することはできないが、システムの背後にある原理原則のようなものについては十分応用可能である。 - 交番・駐在所に類似したシステムを南アでも導入しようとしており、地域を Policing Zone に分けて地域とのコミュニケーションのため、Sector forum をもうけている。地域の犯罪防止オフィサーの存在とその仕事ぶりにも興味深かった。捜査については、警察が客観的な捜査に徹し、判断は司法という関係ができているが、そうした関係のあり方が興味深かった。これも非常に参考になると考える。 - 日本の警察の権威と警察官であることの矜持は南アも将来目指すべき姿である。 - 警察官の研修訓練のやり方も参考になる。実務経験のある人が教官となっておしえていたり、インサービストレーニングがある。 - 日本の警察のほうに対しては社会の複雑さというのは南アに比して小さいかもしれない。 - 犯罪の種類・あり方の面で日本の警察も我々の仕事から参考にできることがあるはず。講師等が南アの状況について積極的に聞いてくれ、インタラクティブなコースであったことは非常によかった。	非常に有用である(1)、有用である(0)
習得知識・技術の活用・普及		参加者6名で作成したレポートは SAPS の戦略的焦点についてのものではあったが、帰国後フル・レポートとしてまとめなおし、Office of National Commissioner 等に提出した。	習得した知識を利用したことがある(0) 利用したことがない(1)（他の仕事が忙しい）
コースのインパクト			
取得知識・技術の共有			上司へ報告書提出(2)
コース以外から得られたもの			
コース評価	a.コース目標		非常に良い(2)、良い(0)、普通(0) 5段階評価平均値 5
	b.研修科目	- 全体的には非常によく構成された研修で、コースの運営からすべてにわたってプロフェッショナルであると感じた。日本の文化という観点から警察組織を見られてよかった。 - 警察の全体像と Community Policing が有効であった。 - 日本警察は技術的には非常に進歩したものを使っている。沖縄サミットの警備の見学は実際に警察が動いている状態を見ることができて良かった。 - 自分たちの知らなかった 이슈ーに晒される啓蒙的な機会であった。 - Community policing の分野では警官の訪問から住民のデータベースを作り犯罪の早期発見等に役立てるシステムが印象的であった。地域との対話・広報の観点からも地域に積極的に関与する姿勢は目指すべき姿であると感じた。 - 警察の戦略的マネジメントが日本においてはどうかあるのかわかった。警察官の訓練や、非常に学歴のある人材が警察に入っていることは長期的な視野を養い、広い視野をもって物事をコンセプトアライズすることを促進している。また、警察組織・制度と背後にある社会のあり方、文化との関連を強く認識させられた。警察官が社会的に高く評価されていることに感銘をうけた。南アの文化がはっきりしない限り、南アの警察のあるべき姿も明確にはならないのである。	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	c.科目のレベル		
	d.配列		非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	e.講師		非常に良い(1)、良い(0)、普通(1) 5段階評価平均値 4

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア警察行政セミナー）

		研修員インタビュー結果 (警察庁；6名)	アンケート結果 (2名)
	f.教材		非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	g.運営		非常に良い(2)、良い(0)、普通(0) 5段階評価平均値 5
	h.期間	・ 研修期間は概ね妥当であった	非常に良い(1)、良い(0)、普通(1) 5段階評価平均値 4
研修員の選定		研修員の選定は非常に重要である。SAPS と日本の警察幹部が面接等を行い、その研修コースの目的に合致し、帰国後戦力となり得る人材を選定すべき。SAPS 側の幹部一人が決めるような体制にしないことが大切。	選定要件： ・ コース目標との合致 ・ 同一分野から選ぶ
戦場の変更		なし	なし(1)、あり(0)
戦位への影響		なし	なし(1)、あり(0)
研修関係者・研修員とのコンタクト		指導教官が南アにフォローアップで来てくれたことはすばらしい。	あり(1)
他の研修への参加		マレーシアやドイツの集団研修に参加したことがあるが、自国の状態の紹介からなかなか先に進まず、何か実施すべきアジェンダをもちかえるまでにいたらない。	あり(1)ロンドンにある広報に関する活動をしている団体が行った研修、研修内容はコミュニケーションに関する事項
集団と国特の選択			＜国特のメリット＞ ・ 焦点を絞りやすい ・ 運営が楽 ＜国特のデメリット＞ ・ 他国の同一分野との情報交換ができない
コース改善への提案		・ ある分野に特化した研修（特に国特でなくともよい）と今回のようなマネージャークラス向けのコースを国特で行うという形で研修を是非継続してほしい。 ・ より影響力のある上司が参加する研修、政策立案レベルの研修も重要である。 ・ コースの改善ということではないが、せっかく学んだものもこちらで資金がないため実施できない部分があるのも事実である。何らかの形で支援があると助かる。他ドナーからの資金もあるが用途が限定的、かつ当方の優先順位に必ずしも合致するものでもないため使いにくい。	＜出発前に欲しい情報＞趣味、娯楽の場所に関する情報 ＜フォローアップ＞ ・ 事業実施を通じた帰国研修員との意見交換の継続 ＜その他の提案＞ ・ 英語で講義するようにする
その他		・ 研修期間中、研修員同士で議論できたことが非常によかった。通常の業務ではなしえないような理論的あるいは観念的な話から物事を前に進めていくための議論まで十分につくすことができた。また、参加研修員は所属している部署も違い、而識もなかったが、議論を通じて他部署の業務についても知識を増やすことができた。様々な業務の知識を増やすことは広い視点から判断を下すことを求められるマネージャークラスには必須である。この意味で比較的高いポジションにある研修員の構成を選んだ意義は大きい。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア住宅政策）

		研修員インタビュー結果 (イースタンケープ州ビショ郡住宅部：3名、98, 99, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果（3名）
目標達成度			良	ほぼ達成(2)、回答なし(1)(コミュニケーション出来なかった)
習得内容の有用性				有用である(3)
習得知識・技術の活用・普及		具体的な活用例はないが、現在策定中の住宅開発5ヵ年計画の参考になっている。特に日本の戦後の住宅事情とアパートメント後の南アの住宅事情には類似点が多い。日本は賃貸が主体であるが、南アでは分譲が主体である。賃貸も始めたいので参考になる。パッケージで日本のシステムを導入することは不可能であるが、部分的に適用することは可能と思う。 <適用の障害になる点> ・日本は賃貸が主体で、南アでは分譲が主体である。 ・政体が変わると計画が変わる。 ・日本の地方政府はしっかりしているが、南アの地方政府の能力は低い。	彼らの学んだことは、現在の策定中の住宅政策にいろいろな面で生かされている。例えば、住宅ニーズへの対応、地域開発の概念、住宅開発における土地所有の再調整	習得した知識を利用したことがある(3)
コースのインパクト			住宅政策のディスカッションペーパーにおいて、研修員が日本のような外国の事例を比較研究して発表することによるインパクトがあった。	
取得知識・技術の共有		知識の共有は、仲間同士の話、機関紙へのレポート掲載などで行われている。	教材の回覧、組織・上司への報告書、住宅政策タスクチームのメンバーとの計画策定課程での知識の共有がなされた。	機関紙、報告書、教材の回覧
コース以外から得られたもの		・日本の文化（異なる文化）に触れたことは、個人的に無形の影響をもたらしている。 ・歩道の盲人配慮標識など、自国には考え付かないようなことを見られたことは、個人的に知識の幅を広げ、世界観にも影響した。	研修員同士のネットワーク	
コース評価	a.コース目標			良い(3) 5段階評価平均値 4
	b.研修科目			良い(3) 5段階評価平均値 4
	c.科目のレベル			
	d.配列			良い(3) 5段階評価平均値 4
	e.講師			非常に良い(1)、良い(1)、普通(1) 5段階評価平均値 4
	f.教材			非常に良い(1)、良い(2)、 5段階評価平均値 4.2
	g.運営			非常に良い(2)、良い(1)、 5段階評価平均値 4.6
	h.期間			非常に良い(1)、良い(0)、普通(2) 5段階評価平均値 3.6
コース内容の把握			コース目的・コース内容ともに把握している。	
コース目標と内容の整合性			合致している	
国の開発政策とコースの整合性			おおそ合致している	
組織目標とコースの整合性			組織の開発課題に合致している。戦後の荒廃期における住宅政策が参考になる	
人材育成とコース開設			適期	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア住宅政策）

	研修員インタビュー結果 (イースタンケープ州ビショ郡住宅部；3名、98, 99, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (3名)
時期			
戦場の研修計画		・ 有り ・ なし	
同一課題への他国からの支援			
研修員の選定		?	・ 影響力のある研修員を選ぶべき ・ NGOからも参加させるべき
戦場の変更		なし	なし
戦場への影響			あり
研修関係者・研修員とのコンタクト			あり(2名)
他の研修への参加			あり（地方自治体人材育成課の企画した研修；2名）
集団と国特の選択	集団コースの方が、より多くの国の事情が学べるので、このコースには向いている。		<国特のデメリット> 他の国の研修員から情報が得られない。
コース改善への提案	・ 日本の政策だけでなく、他の国の事例についても学びたい。 ・ 福祉住宅政策（日本では高齢者など、南アではエイズ患者）について学びたい。 ・ JICA で南アの事情（ニーズも含めて）を実施機関等の研修に関係する部署に前もって伝えておいて欲しい ・ 地方政府の住宅政策に関する組織における業務内容や業務の進め方を知りたい。 ・ 日本側がもっと南アの住宅事情について知り、ニーズをはっきりさせて実施すれば、もっと良い研修になる。		・ 出発前に欲しい情報；交通、気候、食事、文化、研修員の期待、研修内容 ・ フォローアップ；帰国研修員とのコンタクトの継続、評価 ・ ニーズ調査を日本側と南ア側でおこなうべき
その他	・ 状況が変わり、南アの住宅政策が次の段階に進むときに、日本の経験が、今以上に参考になると思う。 ・ 住宅政策のニーズは低所得者層だけでなく中所得者層にもある。中所得者層について、日本の政策がより参考となるとも考えられる。		

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア地域保健行政）

		研修員インタビュー結果 (ヨハネスブルグ市；2名、96、00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (4名)
目標達成度			高い	達成(1)、ほぼ達成(2)、まあまあ達成(1) 5段階評価平均値 4.0
習得内容の有用性		日本の地域保健行政システムすべてを自国に適用できないが、住民参加のありかたなど参考になる事項は多い。		非常に有用である(2)、有用である(1)、普通(1)
習得知識・技術の活用・普及		- 日本の地域保健における住民参加のアイデアを、自国の地域保健活動へ導入しようとしている。(保険診療コミッティへ地域住民を参加させるなどの方策を展開中である) <阻害要因> - 他の仕事に忙しい - 人員不足	- 診療保健コミッティへの住民の参加を進めているところであるが、これは、日本における住民参加のありかたが参考になっている。もちろん、日本とは状況が違っているので、地域住民の代表である政治家などを取り込んで行おうとしているところである。 - 日本は先進国であり、ヨハネスブルグの状況は違うので、直接適用することは出来ないし、全く、適用できない部分もある。	習得した知識を利用したことがある(3) 利用したことがない(1)（施設機材不足、資金・人員不足）
コースのインパクト			- 同特としてのインパクトは、上記の住民参加への取り組みがあげられる。 - もっと大きいインパクトを得ようとするならば、政策に関与できる管理職をターゲットにすべきであろう。 - 現状では、ヨハネスブルグ市役所に7名帰国研修員がいるが、全体を動かすほどの力にはなっていない。	
取得知識・技術の共有		- 上司へのレポート提出 - 同僚との日常会話	- 上司へのレポート提出 - 地区看護婦ミーティングでの発表 - 同僚との日常会話	セミナー・ワークショップ(2)、教材の回覧(2)、上司へ報告書提出(3)、機関誌(1)
コース以外から得られたもの		- 日本の文化 - 日本人の仕事への態度は見習わなければならない - 事務所が大部屋となっていることが印象に残っている		
コース評価	a.コース目標	非常に良い		非常に良い(3)、良い(1) 5段階評価平均値 4.8
	b.研修科目	非常に良い		非常に良い(3)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	c.科目のレベル			
	d.配列	インドネシアでの研修は、余り良くなかった。日本で研修してインドネシアを見ると、ギャップが大きすぎるし、インドネシアの状況は南アより悪いと習う印象を持った。自国の活動に参考になるとは思えない。日本に行く前にみると、別の視点も生まれるのかもしれない。		非常に良い(2)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	e.講師			非常に良い(2)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	f.教材	教材は、今でも時々見て、参考にしている。		非常に良い(3)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	g.運営			非常に良い(3)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間	これ以上短くは出来ないと思うが、インドネシアの部分は削ってもよいかもしれない。		非常に良い(1)、良い(2)、普通(0)、悪い(1) 5段階評価平均値 4.0
上司によるコース内容の把握			(本人が帰国研修員である)	
コース目標と内容の整合性			コース目標と内容はよく合致している。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア地域保健行政）

	研修員インタビュー結果 (ヨハネスブルグ市：2名、96, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (4名)
合性			
国の開発政策とコースの整合性		・ コースは、地域住民の参加に焦点を当てている。南アは、変革の最中であり、地域住民の参加は保健サービスを適切に行うための鍵と考える。	
組織目標とコースの整合性		・ コースは生活の改善に焦点をあてており、これはヨハネスブルグ市の目標でもある。	
人材育成とコース開設時期		・ 両国の会計年度にずれがないため、開設の時期に問題はない。	
職員の研修計画		・ 2000 年 3 月から新しい人材育成計画（Health SETA）が始まっている。これは、職員の給料の一部を天引きし、人材育成の基金にするシステムである。JICA の研修もこの計画と整合性をとる必要があるのではないかと思う。	
同一課題への他国からの支援		なし	
研修員の選定		・ 特にルールはない。研修参加者は所属長の許可を得て、自分で応募している。 ・ 管理職クラスに焦点を絞るべき ・ レベルの差がないほうが良い ・ GI が来ないことがある	応募用紙を適切な部署に送ること
職場の変更	なし	海外移住による離職者が 1 名いる。	なし(4)、あり(0)
職位への影響			なし(2)、あり(2)昇進した
研修関係者・研修員とのコンタクト	研修員やコーディネーターと連絡を取り合っている。		研修員(2)、講師(0)、なし(2)
他の研修への参加	海外へはなし		あり(3)イスラエル国際協力センター、なし(0)
集団と国特の選択	他の国の事例、状況が共有できる集団コース		<国特のメリット> ・ 教材が参考図書として使える ・ 以前知らなかった自国の情報にふれる ・ 研修員同士のよい関係を築ききっかけとなる <出発前に欲しい情報>語学研修、日本の文化、JICA が研修員に望むこと <フォローアップ> ・ 会議 ・ JICA へのプロGRESSレポートの提出 <その他の提案> ・ 英語で講義する ・ 再構成したコースの導入 ・ 地域開発と運営の視点を盛り込む ・ エイズ、乳幼児死亡率を扱う戦略が必要
コース改善への提案	・ レポート作成については、違う年度の参加者が意見交換し、ともに作業をすすめていくことができるように、ファシリテートしてほしい。 ・ 最終レポートは次のコースの研修員に渡されるべき。 ・ コースの継続が必要（開始から三年しかたっていないので実施が不十分、インパクトの定着がまだ） ・ 対象の拡大（他の地方への波及が必要）	・ 南アの地域保健は、アフリカの経験から学ぶことが多いと思うので、こうした視点でコース内容を検討して欲しい。	
その他	研修期間中に他の国の研修員（ケニア、東欧）が合流したことがあったが、これは、他の国の事情を知る機会となってよかった。	日本では高齢化に伴う、地域保健のありかたが問題であるが、南アではエイズ対策としての地域保健が問題である。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果（南ア地方開発行政）

	インタビュー結果 (プレトリア大学；2名、98、01)	アンケート結果 (5名)
目標達成度	・コースの内容という意味では十分、達成している。	充分達成(3)、ほぼ達成(1)、あまり達成出来なかった(1) (コミュニケーションできなかったのが大きな原因) 5段階評価平均値 4.2
習得内容の有用性	・日本では多くの経験を得ることができた。海外の事例を実際に見ることは大きな意味を持つ。	非常に高い(2)、高い(2)、普通(1) 5段階評価平均値 4.2
習得知識・技術の活用・普及	・大学の授業で日本の事例を話している。南アの情報誌や新聞に記事・論説を載せた。南アは広大であり、このように情報誌に発表する形が効果が大い。また、セミナーやワークショップが開催されるのであれば、積極的に情報提供者として参加したい。	都市地域計画の授業に教材を活用している。(2名) 地域開発の講義に活用している。(1名) 研修のおかげでプロジェクトの遂行を容易に行うことができた。(2名) 予算不足で実行に移せない。(2名)
取得知識・技術の共有	・日本で得た経験は汎用性があり、共有しやすい。同僚の間では上述記事を回覧するなどして共有を図っている。	教材の回覧(4名)、教室やワークショップでの講義(2名)、上司への報告書(1名)
コース以外から得られたもの	・日本の研修関係者や受け入れ先の人はいへん親切で協力的であった。	
コース評価	a.コース目標	非常に良い(3)、良い(2) 5段階評価平均値 4.6
	b.研修科目	非常に良い(3)、良い(2) 5段階評価平均値 4.6
	c.科目のレベル	
	d.配列	非常に良い(1)、良い(2)、普通(2) 5段階評価平均値 3.8
	e.講師	非常に良い(1)、良い(2)、普通(2) 5段階評価平均値 3.8
	f.教材	非常に良い(2)、良い(2)、普通(1) 5段階評価平均値 4.2
	g.運営	非常に良い(5) 5段階評価平均値 5
	h.期間	非常に良い(1)、良い(4)、 5段階評価平均値 4.2
研修員の選定		・入選に当たっては、適切なバックグラウンドと資格を持った人を選ぶべきであり、年齢制限は必要。 ・入選プロセスを見直すべき。
職場の変更	・ない	
職位への影響	・ない	
研修関係者・研修員とのコンタクト	・帰国研修員とおしでのコンタクトは行っていない。プレトリア大学には3人の帰国研修員がおり、その間では情報のやり取りは行っている。	・研修員とのコンタクトがある(5名)、講師や研修監理員とのコンタクト(1名)
集団と国特の選択	・日本の事例だけでも範囲が広いのに、さらに他の国の事例を知ることは不可能。 ・国別特設コースに参加したことは、地域における産業育成などのプロセスを進めていく上でさまざまな人材が連携できるという点で非常に良い。個人的には農業行政官と一緒に参加していたが、これら他の分野の人材と一緒に研修に参加できたことが非常に良かった。従って、参加する研修員はいくつか	・バックグラウンドと理解度が似通っているため国の問題に焦点を合わせやすい。 ・南アの地域計画に関する視点が広がった

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果（南ア地方開発行政）

	インタビュー結果 (ブレトリア大学：2名、98、01)	アンケート結果 (5名)
	のばらつきが会ったほうが良い。 ・州政府の行政官の人材の状況は特に 2 州で非常に悪いのでこれら州に焦点を当てて実施してはどうか。	
コース改善への提案	・大学で教えたり、発表したりする場合のために研修中に教えてもらった情報や資料などの最新の情報を欲しい。 ・良い人材を選考するには、研修目的などコースインフォメーションを明確に伝える必要がある。しかし、事前により情報がなかった。マスコミなどで記事として載せる方法が良いのではないか。 ・研修員のほとんどは初めての海外なので来日前に国内機関の紹介ビデオを見せるようにして欲しい。 ・コースはすでに 3 年の経験があるのだから、もっとよくできる。研修が必要な人材に直接、アプローチした方がよいのではないか。	・出発前に、交通手段、銀行、宗教、文化といった日本の情報とコース内容に関する情報は欲しい。 ・フォローアップ：帰国研修員へのニュースレターの配布、研修員同窓会、プロジェクト実施のための資金援助
その他		

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア地方教育行政）

		研修員インタビュー結果 (ムブムランガ州教育省；4名、00、01) (全員 District Manager なので校長、あるいは他州から参加の研修員の意見は異なるかもしれないことに留意)	アンケート結果 (14名)
目標達成度		・目標はほぼ達成されている。	達成(5)、ほぼ達成(5)、まあまあ達成(2)、あまり達成できていない(1；コミュニケーションが問題) 5段階評価平均値 4.1
習得内容の有用性		南アに適用が可能かどうか不明な内容 (①教師のローテーション、②農村部赴任への金銭的インセンティブ、③継続的なインサービス研修の実施) があり、①と②は州の決定事項のレベルを超えた事項であるため、とりいれられるかどうかはわからない。(他の研修員からインサービス研修については教育の質を保つためには必要との発言あり)	非常に有用である(6)、有用である(8)
習得知識・技術の活用・普及		・日本の教育者の教育への情熱が印象的であった。インサービス研修を毎年誰かが受け、それを校内で共有するよう校長が徹底していることも印象的だった。協力が極めて重要であることがわかり自分たちでも徹底するようになった。 ・日本の研修で作成したレポート (アクションプラン) については一部は実行に移すことができている。例：日本における教師の役割を伝えた結果、多くの教師が教育の国の発展に果たす役割について理解することとなった。	習得した知識を利用したことがある(12) 利用したことがない(1) (資金がない、施設がない) ・異なった教育システムなので、結論や解決策を導くことが難しい
コースのインパクト		・2001年の参加以降の動きとして、過去の3チームのレポートの内容を統合して、一つのアクションプランとしてまとめ、州に提出することを意図して作業を進めていたが、不測の事態が発生し、まだ終了していない。しかし、この作業の過程で、計画的に作業を進めるなどの体制が整ってきており、これも日本での研修の成果であるといえる。 ・school cluster が初めて共同作業を行った ・head of dept. が初めて (教育現場の?) 会議に出席した ・レポートにまとめた提言はまだ完全には実現していないが、地方レベルでは変化がおこっており、そうした良い変化を元に地方で解決できない件については上位の組織に提言していくことが可能であると考ええる。 ・政策的な面について変化を起こすにはもう少し時間を要する。	
取得知識・技術の共有			セミナー・ワークショップ(10)、教材の回覧(5)、上司へ報告書提出(10)、教室・ワークショップでの教育(0)
コース以外から得られたもの			
コース評価	a. コース目標		非常に良い(8)、良い(5)、普通(1) 5段階評価平均値 4.5
	b. 研修科目	・コースは全体として問題なく、理論と視察がうまく組合わさって日本における様々なレベルの教育行政運営を見ることができた。 ・コースは概してよかったが、実際の業務に携わっている人と議論するなど、インタラクティブな内容が加われば一層よかった。	非常に良い(4)、良い(7)、普通(3) 5段階評価平均値 4.1 ・訪問した学校が不適切 ・討議の焦点が限定されている
	c. 科目のレベル		
	d. 配列		非常に良い(3)、良い(9)、普通(2) 5段階評価平均値 4.1
	e. 講師		非常に良い(4)、良い(6)、普通(4) 5段階評価平均値 4
	f. 教材		非常に良い(8)、良い(5)、普通(1) 5段階評価平均値 4.5
	g. 運営		非常に良い(10)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.7
	h. 期間	・期間があと2、3週間あれば望ましい。理論と見学のバランスはとれていた。	非常に良い(0)、良い(7)、普通(7) 5段階評価平均値 3.5
研修員の選定			選定要件；

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア地方教育行政）

	研修員インタビュー結果 (ムプムランガ州教育省：4名、00、01)（全員 District Manager なので校長、あるいは他州から参加の研修員の意見は異なるかもしれないことに留意）	アンケート結果 (14名)
		・所属機関へのコミットメント ・コース目標との合致 ・部署からの人選と JICA での面接 ・上司から候補者のプロフィールをもらう
戦場の変更	なし	なし(13)、あり(1)
戦位への影響	なし	なし(9)、あり(3)
研修関係者・研修員との コンタクト	あり、理数科プロジェクトの関係者と地方教育行政コース関係者がほぼ一致しているため。	研修員(10)、講師(0)、なし(1)
他の研修への参加	カナダのコースへの参加経験あり(SSのみ)。研修内容としては人材リソース育成に力点があり、日本のコース内容と補完的であった。実際のところ、海外からの研修のチャンスはそれほどない。(1名)	あり(8)、なし(5)
集団と国特の選択		<国特のメリット> ・少人数なので全員が参加できる ・自国の問題を深く掘り下げることができる ・情報と経験の交換 ・バックグラウンドと分野の理解が共通 ・他の研修員から学ぶことがある <国特のデメリット> ・他の国の情報が限定的にしか入ってこない ・民営化に関する世界的な情報が得られない
コース改善への提案	・レポート作成については、違う年度の参加者が意見交換し、ともに作業をすすめていくことができるように、ファシリテートしてほしい。	<出発前に欲しい情報>換金、交通、気候、食事、荷物、日本人の行動に関する情報、講師の語学力に関する情報、プログラムの全体、研修目的と研修員に期待される事項 <フォローアップ> ・会合、セミナー、ワークショップ ・JICA と研修員同窓会ニュースレターへ載せるために進捗状況に関するレポートを提出させる ・資料機材の提供 ・監修 <その他の提案> ・講義時間を3時間以内に減らす ・クラスよりワークショップの時間を増やす ・研修員の準備期間（南アでの事前研修と日本研修までの間）を増やす ・研修は休暇ではないことを充分知らせる ・研修後も続けてプロジェクトを訪れる ・旅行が予定どおり行われるようにアレンジする ・南アと日本の教育についての比較をコースに組み込む ・日本語クラスをへらす ・帰国研修員と研修候補者のリンク ・研修員の希望を事前に把握し研修内容を改善する
その他		

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア中小企業育成政策）

		研修員インタビュー結果 (NTSIKA; 3名、98、00)	アンケート結果 (8名)
目標達成度		・	達成(3)、ほぼ達成(5)、まあまあ達成(0)、あまり達成できていない(0) 5段階評価平均値 4.4
習得内容の有用性		・見たものすべてをそのまま導入することはできないが、南アにおいてはつい最近まで中小企業は抑圧の対象であったため、様々な制度を見ることになり非常によい。 ・非常に実践的な考え方、手法について学んだ。	非常に有用である(8)、有用である(0)
習得知識・技術の活用・普及		・自分が非常に効果的にNTSIKAの再構築に拘わることができたと思う。 ・プログラムの運営の仕方にも影響している。 ・中小企業育成政策をよりグローバルなコンテキストでかんがえることができるようになった。 ・マネジメントのやりかたが変わった。戦略的にかんがえるようになった。 ・組織は成立したものの、ビジョンを欠いていたが、日比野（？）先生の講義を聴いてから変化を起こせるようになった。NTSIKAの組織が再構築の時期にあったこともあり、組織を統合したりしてコストの削減をはかった。 ・最大の貢献はやはり組織の再構築への影響である。 ・他の組織（資金提供機関等）とのパートナーシップも拡大した。 ・研修プログラムのデザインも参考になった。	習得した知識を利用したことがある(8)
コースのインパクト		・	
取得知識・技術の共有		・レポートを提出した。また、自分の部署の運営を通じて知識を活用していると考えている。 ・組織として、研修の成果をプレゼンテーションすることが課せられ、知識の共有が図られている。また、自分は160の地方組織とコンタクトする役割にあり、彼らにもなんらかの伝達はできている。	セミナー・ワークショップ(2)、教材の回覧(3)、上司へ報告書提出(5)、教室・ワークショップでの教育(4)
コース以外から得られたもの		・	
コース評価	a. コース目標	・	非常に良い(5)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.6
	b. 研修科目	・コースはよくデザインされており、リソースパーソンもすばらしかった。 ・制度とその動かし方を見ることは非常に参考になった。 ・コースのなかでは、制度間の統合性をたもつことや範囲の話が興味深かった。 ・見学の時間が短い。一カ所にしばらくいて実際の業務あり方をみたい。	非常に良い(2)、良い(6)、普通(0) 5段階評価平均値 4.3
	c. 科目のレベル	・	
	d. 配列	・	非常に良い(3)、良い(4)、普通(1) 5段階評価平均値 4.3
	e. 講師	・	非常に良い(2)、良い(5)、普通(1) 5段階評価平均値 4.1
	f. 教材	・教材・見学ともに有効	非常に良い(6)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	g. 運営	・	非常に良い(7)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.9
	h. 期間	・二ヶ月半というコース期間は長すぎる。NGOの活動も多い分野であるが、彼らはそれほど長く国をあけることができない。見学・旅行を削減してトピックに集中させるべき。 ・自分としては一週間ほど延長したい。レポートを書く部分については、一層具体的なものとするため、南ア国内で自分の所属する組織と連携しながら書きたいし、南アで実際に動いているプロジェクトなどとのリンクを考えるためにも、時間は必要。	非常に良い(3)、良い(4)、普通(1) 5段階評価平均値 4.3
職員の研修計画		・人材育成計画が組織内にあるが、どちらかというと日々のマネジメント中心であり、国特のようなコースは海外経験を通じてビジョンを養うことになり、補完的である。こうした内容を実施者が学ぶ機会はいらない。	
研修員の選定		・自分たちは実施機関であるので、政策策定レベルの人も参加させると一層変化へのモメ	選定要件；

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア中小企業育成政策）

	研修員インタビュー結果 (NTSIKA ; 3 名、98、00)	アンケート結果 (8 名)
	・ システムが生まれる。 ・ 研修員の選定については NTSIKA が貢献できるとの発現あり。全国組織であることから帰国後もネットワークを活用して活動が担保できる人材を判別できるとのこと	・ コース目標との合致 ・ 資格 ・ 女性優遇措置
職場の変更	・ なし	なし(4)、あり(3)
職位への影響	・ 昇進し、プログラムの運営の部署から、その企画・デザインの部署にうつった(1名)	あり(7)、なし(1)
研修関係者・研修員とのコンタクト	・	あり(8)、なし(0)
他の研修への参加	・ マレーシアやドイツの集団研修に参加したことがあるが、自国の状態の紹介からなかなか先に進まず、何か実施すべきアジェンダをもちかえるまでにいたらない。	あり(5)、なし(3)
集団と国特の選択	・ 国特については、良い面は研修員の共有する部分がおおいが、若干だれがちになることも否めないという感想であった。 ・ 次回参加できるならば国特でなくとも良い。国特への参加経験を元に、外国の（グローバルな）情報を得たい。	＜国特のメリット＞ ・ 南アに焦点を絞ることができる ・ バックグラウンドと分野の理解が共通 ・ 他の研修員から学ぶ ・ ネットワーキングと技術交換 ・ 同一国の異なった仕事にふれる ＜国特のデメリット＞ ・ 多様な知識・経験が得られない ・ 世界的な課題に関して限定的な情報しか得られない
コース改善への提案	・ NTSIKA 実施のコースとうまく結びつけることも一案。 ・ 技術的支援へのアクセスを帰国後も確保したい。 ・ 南アのみならず、南部アフリカのコースとしてはどうか。 ・ 南ア国内でオリエンテーションの時間を長くとりとると良い。参加研修員は日本ではほとんど初めて顔を合わせるため、お互いの状況がどうであるか等々に長い時間を費やすことになった。これは有効な議論であったが、南アで済ませておけば、同じ時間をもっと日本でしかできないことに使える。 ・ ケーススタディ中心の授業を行っても良いと思う。 ・ レポートについては、研修後のモニタリングが重要。	＜出発前に欲しい情報＞語学研修、コース内容、文化、研修員同窓会 ＜フォローアップ＞ ・ プロGRESSレポートの JICA への提出 ・ 定期的訪問 ・ 教材支援 ・ プロジェクト支援 ・ ワークショップ、会議 ＜その他の提案＞ ・ コースの延長と日本語授業の延長 ・ 政府と NGO のニーズ調査 ・ 研修員同窓会と JICA による研修員選定 ・ 南アでの出来事に留意する ・ 世界のベストプラクティスを提供する ・ コースのマーケティングを改善する
その他	・ 冒頭 Mr. Francis より、NTSIKA の概要および中小企業振興政策の新しいさについて説明があった。JICA と設立当初より協力してきたが、これは NTSIKA が全国組織として地域の中小零細企業の育成にかかわることのできる組織であり今後も協力していきたいとのこと。 ・ NTSIKA は Sector Education and Training Act(activities7)の支援機関となることを政府から求められているが、これまでの自分たちの支援は分野にかかわらない一般的なものであったため、新たな役割を求められている。こうした内容に対応するコースもほしい。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア電気工事関連技術）

		研修員インタビュー結果 (ピータースバーグカレッジ；3名、95、98、99) (ザマ・トレーディングアンドデベロップメント；1名、95)	アンケート結果 (5名)
目標達成度		・ほぼ達成されている	達成(1)、ほぼ達成(1)、まあまあ達成(1)、あまり達成できていない(0)、無回答(2) 5段階評価平均値 4
習得内容の有用性		・CAD などいくつかコースで初めて実際にさわったトピックについては、申請して機械を購入してもらい、ワークショップで教えている。オプティックファイバーなど購入できておらず、生徒に教えられないのが残念な内容もある。民間企業をまわって機材に対する支援を得る努力をしている。自分たちはいくつか習ったことを実際に生かしてラッキーだが、こういう状況にすらない帰国研修員もいるだろう。 ・南ア国内で学ぶことができる技術ではないかという意見に対しては、南アではシステム・やり方がちがうため、別のやり方を見ることは全く勉強になる。また、自分たちのような教職につく者には研修の機会がそれほど国内にあるわけではない。 ・自分にとっては、国内で得られない技術（PLCなどの先端技術）が有用であった。	非常に有用である(2)、有用である(2)、無回答(1)
習得知識・技術の活用・普及		・日本の教授法が画期的で帰国後自分たちでそれらをそっくりそのまま導入した。具体的には生徒にまず、実技の目的を説明し、必要な道具を自分で考えさせてセットし、安全に留意するなどである。また、電気ワークショップの教材も今まではテーブルの上でやっていたものを垂直のボードに張り付けて実習するやり方に変えた。ワークショップ内でのルールも日本のものをとり入れた。これによってワークショップの機能が飛躍的に高まった。 ・実用的な教育内容の導入に大いに役立った。2003年からモジュール制へのカリキュラムの再編が行われるが、コース内容がインプットとなる。 ・生徒の反響もよく、成績もあがっているが、問題は就職先の少なさで開業を支援する資金的な措置が政府にないことから、技術を生かさない生徒が多いことである。また、ワークショップで教えられる生徒数はたったの16名にとどまり、拡張する資金不足に悩んでいる。 ・すべての参加者がそうだったわけではないが、自分にとっては、はじめてコンピューターに触れたことも大きかった。 ・研修方法は効果的であり、自分が行う研修に取り入れた。 ・研修で使われた教材（モジュール）を参考にして、帰国して自分で作成した。 ・教科書類は、自分の行う研修に活用した。 ・日本の変圧配線方法を使うとコストを抑えることができるので、当地の低コスト住宅に応用した。 ・帰国してから毎年45人を訓練して送り出した。彼らの約8割は黒人である。 ・訓練を受けた全てではないが、住宅局、民間企業への就職あるいは自営といった形で就業機会を得ている。	習得した知識を利用したことがある(3) ・訓練方法 ・パネル模型の政策 ・習得知識の教育（特にPCLとコンピューター技術） <利用できない理由> ・施設機材の不足 ・資金不足 ・人材不足
コースのインパクト		・	
取得知識・技術の共有		・同僚にレポートを渡し、会議等の席で日本での経験について常に話をしている。 ・組織の機関紙へレポートをのせた。 ・同僚との話し合いの中で知識の共有がなされた。	セミナー・ワークショップ(0)、教材の閲覧(2)、上司へ報告書提出(0)、教室・ワークショップでの教育(1)
コース以外から得られたもの		・日本の文化に触れたこと	
コース評価	a.コース目標	・	非常に良い(0)、良い(5)、普通(0) 5段階評価平均値 4
	b.研修科目	・将来南アに適用可能な技術が多く（ソーラーシステムなど）すばらしかった。実用的な内容が良かった。	非常に良い(2)、良い(3)、 5段階評価平均値 4.4
	c.科目のレベル	・内容の80%がレベルも合致していたが、参加した研修員の中にはももとの技術レベルが自分たちまで達していなかった者もあり、彼らにとっては少々野心的であったかもしれない。 ・コース内容の65%は、すでに習得していた技術であり、自分にとってはレベルが低かった。先端技術の部分(PLCなど)は興味深かった。 ・他の研修員の中には、技術用語が分からず、理解度が低いケースもあったように思う。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア電気工事関連技術）

		研修員インタビュー結果 (ピーターズバーグカレッジ；3名、95、98、99) (ザマ・トレーディングアンドデベロップメント；1名、95)	アンケート結果 (5名)
	d.配列	・	非常に良い(1)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	e.講師	・	非常に良い(2)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.4
	f.教材	・	非常に良い(1)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	g.運営	・ 通訳は専門用語を知らない場合があるので、そのことは理解度を低下させる要因になったと思う。	非常に良い(1)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	h.期間	・ 期間はもっと長い方がよい。ひとつひとつの技術にもっと時間をかけたい。高度な技術についてもっと時間が必要。	非常に良い(0)、良い(3)、普通(1) 5段階評価平均値 3.7
研修員の選定		・ 組織内に特に研修員の選定に係るフォーマルなプロセスはないが、自分たちの参加にあたっては代用教員を確保してくれるなど、Councilがサポートしてくれた	・ メディアを通じて募集すべき。 ・ インタビューを前もってすべき ・ 応募者の能力を把握すべき ・ 資格は重要ではない。資格のない人に資格を与えるのが頑
戦場の変更		・ 所属していた機関が予算不足のために電気コースを廃止したため、現在の会社（職業訓練を行う）を友人と一緒に作った。	なし(4)、あり(0)
戦位への影響		・ 帰国後、シニアトレーニングオフィサーになり、辞めるときはコースダイレクターだった。現在は、会社のダイレクターである	あり(2)、なし(3)
研修関係者・研修員とのコンタクト		・ 帰国研修員とは一回会合をもったが、普段はあまり連絡を取っていない。 ・ 帰国後2～3年は研修員同士の連絡があったが、現在はなし。	研修員(3)、講師・コーディネーター(1)
他の研修への参加		・ 特になし。シンガポールへの機会に申し込んだことがあるが選ばれなかった。	あり(1)水道局の研修、理論だけ、なし(4)
集団と国特の選択		・ 南アのみからの参加のコースで問題点を共有していたので国特での実施は意味があった。もう少し進んだ、専門的な内容のコースにもう一回参加できるのであれば、特に国特である必要はない。 ・ 他の国の情報が得られるので、集団コースを選ぶ。	<国特のメリット> ・ 他の研修員との情報交換 ・ 言語が一緒
コース改善への提案		・ 参加者のレベルにあわせてコースを二つにわけても良かった。 ・ 今度は分野をしばってもっと進んだレベルのコースに参加したい。 ・ 現在の自分としては、ダイレクターとして組織運営を学びたい。 ・ コース内容は、先端技術中心にすべきである。他の基礎的な技術は国内で習得できる	<フォローアップ> ・ セミナー ・ 上級コースの開設 ・ 研修員の活動状況のフォロー <その他の提案> ・ モジュールにより時間をかける ・ トピックを絞るべき ・ 実習中心にすべき
その他		・ フォローアップがなかったのは残念である。自分の帰国後の活動を見て欲しかったし、コース内容を変えることも助言したかった。 ・ 現在の会社は、労働省から委託されて地方での職業訓練を主体に行っている。この訓練は、地方にいて職業訓練を受けることの出来ない低所得者層を対象としており、無償である。各回、公募し、学歴、技能試験、面接によって訓練生を選んでいる。 ・ 国内には多くの職業訓練を提供する組織があり、受講料を払えば誰でも技術を習得できるし、我々が行っているような無償で受けられる訓練もある。 ・ 我々は民間会社として政府の仕事をしているが、民間会社への JICA の支援はないのかという問いがあった。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア農業農村開発）

		研修員インタビュー結果 (北部州農業省；2名、イースタンケープ州農業省ヒルトン農業事務所；1名、98)	アンケート結果 (6名)
目標達成度		十分習得した。	達成(0)、ほぼ達成(4)、まあまあ達成(1) 5段階評価平均値 3.8
習得内容の有用性		・レポートに取りまとめている。日本の経済発展や教育なども含めてどれも役に立つものである。特にマネージングに関することが参考になった。もっとも南アの状況は違っており、学んだことを正確に実施することは困難であるが、違うからこそ、その中から活用できる部分を引き出すことができる。HRDの推進など、日本の状況を汲み取り、南アでの受け入れが可能なのを探した。例えば ①農民の農協への組織化②HRD③開発に関する専門的な知識④土地改革⑤小規模農民対策(市場を含む) ・他方で南アの農村開発は普及アプローチであり、日本のインフラ整備を視察することはそんなに有益なことではない。なぜなら、日本はすでにそれなりのレベルに達しているのだから、参考にはならない。 ・他の帰国研修員についていえば、マネージャークラスでないと習得したことを実行に移すことは難しく、それなりの組織に属していないと研修の成果を生かすことはできないだろう。 ・コース目的は自分の地域に非常に合致していた。参型分析やアソシエーションの組織の仕方、農民の経営訓練などが良かった。	非常に有用である(6)
習得知識・技術の活用・普及		・研修で習得したことを生かして技術普及プログラム及び農民の教育のためのモジュールを開発した。それは実際の現場で農民のワークショップを行うためのものである。また、計画策定プログラムを開発し、コースで焦点であった参加型アプローチを導入した。特に参加型アプローチの実施のための方法論は有益である。 ・また、研修レポートで提言したことは同レポートの提出を通じて組織内で提言をしている。特に農民の参加の増進、農協の組織化、技術開発と普及に関する改善などである。 ・グループを形成するための様々なツールを習い、農協が機能的に動くようにしたほか、ユースクラブや障害者のためのプロジェクトを作った。PCMは農民にとっては能力不足という面もある。 ・フィンランドのプロジェクトは融資中心であったが、日本のコースで学んだ組合化を提案し、導入されることになった。	習得した知識を利用したことがある(6)が限定的（理由：機材・施設の不備、資不足、上司の理解が得られない、他の仕事が忙しい）
コースのインパクト			
取得知識・技術の共有		上司、同僚との間では上述した知識、技術、特に参加型アプローチについて共有している。上司には研修レポートを提出している。	セミナー・ワークショップ(3)、教材の同覧(3)、上司へ報告書提出(4)、教室・ワークショップでの教育(4)
コース以外から得られたもの			
コース評価	a.コース目標	マネージャークラスにとっては適切なものであった	非常に良い(4)、良い(1) 5段階評価平均値 4.8
	b.研修科目	日本の経済発展や教育なども盛り込まれ、必要な情報はすべて網羅されていた。また、農業と社会開発それぞれの要素も適切に盛り込まれていた。	非常に良い(2)、良い(3)、普通(0) 5段階評価平均値 4.4
	c.科目のレベル	南アでは実施段階での知識がとて重要となっているが、丁度合致していた。	
	d.配列	バランスはとてよかった（演習25%、視察25%、理論(講義)25%）。	非常に良い(1)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4.2
	e.講師	阿部先生など、非常によく説明してくれた。	非常に良い(0)、良い(4)、普通(1) 5段階評価平均値 3.8
	f.教材	現在でも保持しており、必要に応じ参考にしている、また、農協などのパンフレットは組織の情報を伝えるのに非常に便利だ。	非常に良い(3)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.6
	g.運営	小林職員がいろいろプログラムを組んでくれてよかった	非常に良い(4)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間	・マネージャークラスにとって少し長い（4～5週間が適当）。基礎研修は短くできる。 ・コース期間が短かった。特にEIAなどはさわりの部分のみで終わってしまった。	非常に良い(0)、良い(2)、普通(3) 5段階評価平均値 3.4
研修員の選定		・参加者として適当でない人がいる。 ・レベル的にマネージャークラスに限定すべきである。また、研修効果の観点から州又は地域に限定して受け入れた方がよい。 ・40人の技術者（Scientist）がより機会を求めて退職してしまった。帰国研修員に関しては技能を他に転移するまでは現在の職務に残るようにし、また、研修に参加する人は退職する意志がないことを事前に確認すべきである。	選定要件；内容との合致、草の根レベルの人も含める、農民を参加させる

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア農業農村開発）

	研修員インタビュー結果 (北部州農業省；2名、イースタンケープ州農業省ヒルトン農業事務所；1名、98)	アンケート結果 (6名)
職場の変更	なし	なし(2)、あり(4)
職位への影響	地位としては研修参加前と変化なし	なし(2)、あり(4)
研修関係者・研修員との コンタクト	特に研修関係者との間でのコンタクトは取っていない。	研修員(4)、講師(0)、なし(2)
他の研修への参加	なし	あり(2)、なし(4)
集団と国特の選択	南アの場合、農村地域が非常に遅れているという事情がある。組織は大きく、緊急に育成すべき人材が多いのでインパクトを得るためには国別特設コースは継続していくべきである。特に持続的な農村開発を進めていく上でも国特研修が望ましい。	<国特のメリット> ・別の環境の経験の共有 ・簡単に直接の会話が出来る ・同一国の研修員同士によりよい助け合い
コース改善への提案	農村開発の各手法は実践してみないとわからないことが多い。短期専門家にきて実践してもらいたい。	<出発前に欲しい情報>日本の文化、生活習慣、地理、 <フォローアップ>連絡、情報誌、JICA や研修員同窓会 ニュースレター、帰国研修員のワークショップ・会合、 定期的な訪問 <その他の提案> ・コースの継続 ・コースを予定通りの時期に行う ・部内の関係者（上司など）を直接、間接に関与させる ・成績優秀な研修員を表彰する
その他		

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア貿易促進）

研修員インタビュー結果 (ヨハネスブルグ市：1名、00)		アンケート結果 (2名)	
目標達成度	・日本の動き、日本の交通システムや経済発展の歴史、産業パワーなど、多くのことを学んだ。	達成(2)、ほぼ達成(0)、まあまあ達成(0)、あまり達成できていない(0) 5段階評価平均値 5	
習得内容の有用性	・（ビジネスマナー？）時間に厳格な姿勢、オーソロジー ・工業製品の輸出方法。特に南アでは企業がマーケティングから配送まですべて単独で行わなければならない、中小企業にとっては難しいが、日本のJETROのようにこれら企業をサポートする機関は非常に有用であり、参考になった。また、日本の市場やマーケティング、工業における品質の改善などは参考になる。また、“経済インフラの整備なしに経済成長はない”という講師の言葉が非常に印象に残った。	非常に有用である(1)、有用である(1)	
習得知識・技術の活用・普及	・自分が習得したコンテンツを十分、活用できてはならず、残念である。 ・黒人に係る経済インフラの整備を進めるため、スラムにおけるタウンシップを始めている。スラムではコミュニティやプロパティが不十分で衛生状況が悪く、水も供給されていないところすらある。そこで、南アの路上での物売りから日本で見たガレージ店舗を整備し、土地所有者の土地を一種の区画整備を行うことにより、スラムの改善に繋げるべく、活動を開始している。すでにフィージビリティスタディーを行い、6ヶ月間かけてデザインプランを作成した。150のビジネス（商店）が誕生することになるが、そのために委員会を組織し、議長を決めている。さらに地域の企業を巻き込み、町の浄化やインフォーマルセクターにおける経済リソースの育成を図りたい。	習得した知識を利用したことがある(0) ＜阻害要因＞ ・人材不足 ・上司の理解が得られない ・貿易促進は国家戦略なので個人で情報を活用することはできない	
コースのインパクト	・		
取得知識・技術の共有	・いろいろな観点から参加者が多いほうが良い。その意味で帰国研修員同窓会を十分活用している。ただし、2人の上司（エクゼクティブダイレクター）を含め自治体の幹部から職員にいたるまで、今年に入って入れ替わり、現在はすべて仮配置であることもあり、上述の活動は自分一人で進めている。	セミナー・ワークショップ(0)、教材の回覧(1)、上司へ報告書提出(2)、教室・ワークショップでの教育(0)、機関紙(1)	
コース以外から得られたもの	・違う文化を知ることができた。特に時間を厳守する姿勢、また、オーソロジー、特に先生を尊敬している姿勢などである。これらについては、組織の同僚や自分の子供にも話をして聞かせている。		
コース評価	a.コース目標	・対日輸出に関しては、現在の日本-南ア貿易は日本の一方的な出超であり、対日輸出は輸送コストがかかること、文化が大きく違うこと（南アの生産様式は西欧スタイルである）から、現実的ではない。黒人支援といっても、黒人単独で経営している企業はほとんどない。黒人はIT、銀行、その他サービス産業関連の企業には多少参画しているが、工業には皆無である。コースの参加者も黒人に限られてはならず、インド系や白人も含まれている。1994年に民主化してから十分な時間を経たおらず、黒人だけでビジネスをスタートすることもできないので、特に黒人だけを支援するというよりは、日本の市場やマーケティング、工業における品質の改善、輸出システムなどを学ぶ事に意義がある。	非常に良い(2)、良い(0)、普通(0) 5段階評価平均値 5
	b.研修科目	・とてもよく配置されており、十分であった（エクセレント）	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	c.科目のレベル	・高度でプロフェッショナルな内容で実用的であり、とてもよかった。	
	d.配列	・エクセレント	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	e.講師	・コンサルタントや実際の生産者、流通経済大や京大の教授、また、マレーシアからの講師なども含まれており、十分、エキサイティングであった。ただし、惜しいのは流通経済大からの講師など、英語が十分ではなく、コミュニケーションが困難であったことである。	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	f.教材	・	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	g.運営	・よくマネジメントされていた。	非常に良い(1)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア貿易促進）

	研修員インタビュー結果 (ヨハネスブルグ市；1名、00)	アンケート結果 (2名)
h.期間	・問題なし、ただし、日本語クラスをもっと充実して欲しい。	非常に良い(0)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4
研修員の選定	・	NGOに焦点をあてる
戦場の変更	・変更なし	なし(2)、あり(0)
戦場への影響	・変更なし	あり(0)、なし(2)
研修関係者・研修員との コンタクト	・事業を進める上で指導を仰ぐため、何度も講師や大阪国際センターにコンタクトしているが一度も応答がない。どうなっているのか。	あり(2)、なし(0)
他の研修への参加	・なし	あり(0)、なし(2)
集団と国特の選択	・次に参加するのは集団の方が良い。いろんな国のケーススタディを知ることができるからで、国特は同じ国の情報しかなく、参考にならない。また、帰国後、他の帰国研修員とはあつてはならず、情報交換も行っていない。帰国研修員の活用という意味では同窓会を十分に活用しているが、同じコースの帰国研修員は南アは広大であることから、帰国後はばらばらになってしまう。この意味では、まだ州別特設の方がましである。	
コース改善への提案	・講師や関係者とのコミュニケーションをもっと増やす必要がある。特に講師の英語能力は重要である。また、日本語の習得時間を増やして欲しい。 ・研修員の選考について、自分は偶然、情報を入手することができたため、幸運であったが、このような募集情報は一般に流れておらず、一部の間で選考がなされている。募集情報は全国の商工会議所に流すべきである。	<出発前に欲しい情報>訓練期間中に望まれる研修員の態度 <フォローアップ> ・ネットワーキング ・研修員同窓会が人選とフォローアップに責任を持つ
その他	・フォローアッププログラムとして、大阪市など研修関連機関と技術交換プログラムを実施することを提案したい。自分の自治体も巨大であり、予算もある。従って、お互いのスタッフを派遣しあつて、技術を相互に学ぶようにしたい。 ・（大阪市に直接、コンタクトしてみることを助言した）	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア野菜栽培）

	研修員インタビュー結果 (北部州農業省；5名)	アンケート結果 (4名)
目標達成度	・ほぼ達成している	達成(1)、ほぼ達成(2)、まあまあ達成(1) (高度すぎる)、あまり達成できていない(0) 5段階評価平均値 4
習得内容の有用性	・野菜栽培の技術は農地改革が進んでいる現在非常にタイムリーである。学ぶ技術レベルが適切であった。 ・農場で使える用具が進歩したので学んだことを生かせる状態になってきている。小規模農家にもそれらが普及しつつある。	非常に有用である(4)、有用である(0)
習得知識・技術の活用・普及	・低投入法などならった知識を同僚や農民に直接指導している。 ・農協組織は以前よりあったが、あるべき機能がなかった。コースによってその意味がわかり活性化をはかることができた。実際の業務を知る機会がなく、コースの内容で初めて自ら実際に適用することができた。 ・安く簡単な包装技術も役に立っている。生産物の市場価値を維持することができるようになった。 ・農民はマーケティングに問題を抱えることが大きい。自分たちがファシリテーターとなって、レストランやケータリング産業とのパイプをつくり、生産と販売の安定をはかることができた。 ・日本から帰国して数年たつが、まだ学んだことを生かすのに忙しい。日本の農家が実際に小規模な土地で高い生産をあげているのがおもしろかった。土地の規模ではない、ということに気づかされた。昨年 small scale irrigation で学んだことを生かせるようになった。	習得した知識を利用したことがある(4) ・ Dipping off をコントロールするために温水で土を暖める方法 ・ 試験場で低投入栽培の試験を行った。 ・ トマトの用よけ栽培を試した ・ 苗作りの指導とマーケティング ・ 苗床作り、鮮度保持、協同組合の再建 <阻害要因> ・ 施設機材不足 ・ 資金不足 ・ 人材不足
コースのインパクト	・	
取得知識・技術の共有	・ 日本から帰国後、自分たちの考えをマネジメントに提出した。彼らはそれに感銘を受けていたようだ	セミナー・ワークショップ(2)、教材の回覧(2)、上司へ報告書提出(3)、教室・ワークショップでの教育(2)、機関紙 (1)、その他(2)
コース以外から得られたもの	・	
コース評価	a. コース目標	非常に良い(2)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	b. 研修科目	非常に良い(3)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	c. 科目のレベル	
	d. 配列	非常に良い(2)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	e. 講師	非常に良い(0)、良い(4)、普通(0) 5段階評価平均値 4
	f. 教材	非常に良い(3)、良い(1)、普通(0) 5段階評価平均値 4.8
	g. 運営	非常に良い(2)、良い(2)、普通(0) 5段階評価平均値 4.5
	h. 期間	非常に良い(0)、良い(2)、普通(2) 5段階評価平均値 3.5 期間を6ヶ月にすべき
研修員の選定	・ 研修員の選定は組織上部でなされており、自分で応募するわけでない。	・ 農業局がもっと選考に関与すると同時に都(県?)にも同じ機会を与えるべき ・ 受益者に事前のコンサルテーションを行うべき
農場の変更	・	なし(0)、あり(4)昇進
職位への影響	・	あり(3)、なし(1)
研修関係者・研修員と	・ 研修員間の相互の協力も進んでいる	あり(2)、なし(2)

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア野菜栽培）

	研修員インタビュー結果 (北部州農業省；5名)	アンケート結果 (4名)
のコンタクト		
他の研修への参加 集団と国特の選択	・ 特になし。国内の研修の応募用件が高すぎる。(マスターが必要など)	あり(2)政府の研修、教育機関の研修、なし(0) ＜国特のメリット＞ ・ 内容がしぼれる ・ 問題の共有 ＜国特のデメリット＞ ・ 多様な知識・経験が得られない
コース改善への提案	・ 出発前に事務所などとなにがもっとも重要なトピックであるかについて相談ができればよい。 ・ 統計がコースに含まれているので、それに対応できる基本能力が参加者にあるかチェックすべき。Manager と field staff が混在する場合、前者は参加型の内容に積極的でない。	＜出発前に欲しい情報＞日本の文化、日本語、食事 ＜フォローアップ＞ ・ 報告書の提出と報告会 ・ 習得技術を実施に移す段階での問題や不満を解決するために JICA と農業局の関係を深めるべき ・ 資金援助と新技術情報の提供 ・ 展示のための資料の提供 ・ JICA による研修員の訪問 ＜その他の提案＞ ・ サブディストリクトレベルのニーズ調査をして、研修内容に活かすべき ・ 最重要課題を見出して研修をすべき ・ 報告会や会議による JICA と現地研修員の調整
その他	・ 野菜栽培コースの事前事後の研修員評価は非常に良い。自分の進歩をはかることができる。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア理数科教員養成者研修）

	研修員インタビュー結果 (ムブマランガ州教育省；2名、98, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (15名)
目標達成度	目標はほぼ達成されている		達成(2)、ほぼ達成(9)、まあまあ達成(3) 5段階評価平均値 3.9
習得内容の有用性	- 研修の中でモジュールをつくったが、それは帰国後のワークショップの中で議論され、一層良いものとなった。 - 内容については、自分たちが日本の現状を参考にしながら作成しているため、南アにあわない内容になることはない。		非常に有用である(15)
習得知識・技術の活用・普及	2001年の参加以降の動きとして、過去の3チームのレポートの内容を統合して、一つのアクションプランとしてまとめ、州に提出することを意図して作業を進めていたが、不測の事態が発生し、まだ終了していない。しかし、この作業の過程で、計画的に作業を進めるなどの体制が整ってきており、これも日本での研修の成果であるといえる。 - レポートにまとめた提言はまだ完全には実現していないが、地方レベルでは変化がおこっており、そうした良い変化を元に地方で解決できない件については上位の組織に提言していくことが可能であると考えている。 - 政策的な面について変化を起こすにはもう少し時間を要する。		習得した知識を利用したことがある(14) 利用したことがない(1)（他の仕事が忙しい）
コースのインパクト	- 理数科のプロジェクトの参加者のみならず、別の教科の教師も影響を受けている。 - 確実に学ぶ者に易しい教授法が展開されるようになっている。 - プレトリア大学による2、3校を取り上げたケーススタディでは、まだ生徒の成績は目標値に達していないものの、確実に改善しているという結果が出された。プロジェクトの終了までには目標値に達することができるだろう。また、生徒の理数科への興味がたかまっていること、やればできるという意識の発生ははっきりと認識されたようだ。 以上より、 ①インセンティブ向上 ②生徒との関係向上 ③マネジャー（校長等）との関係向上 ④教え方の共同学習（講義内容の作成、教育用の資料開発の面）の向上がインパクトと考えられる。	- 理数科の分野は以前は男性のものという意識があったが、教師の態度・姿勢がかわり女子生徒も積極的になった。理数科プロジェクトの実施対象校を2、3訪問したが、意識の高さ、態度が全く違う。二人で教授する方法をとりいれている学校もある。 - こうしたやり方を理数科以外の教科にもとりいれられると考えている。 - 教師の教育に対する意識が変化した。 - 研修に参加したカリキュラムインプルメンテーター(CI)は、自分たちの提言に自信を持って上司、組織にチャレンジをするようになっている。 - CIはオーナーシップを持って帰国したように思う。これは帰国後実施を行うに際して非常に重要である。変化おこすことに以前はためらいがちであっても研修後は変わっている。	
取得知識・技術の共有		国後のワークショップを通じて研修員のレポート内容を州内に普及	セミナー・ワークショップ(6)、教材の閲覧(10)、上司へ報告書提出(9)、教室・ワークショップでの教育(11)
コース以外から得られたもの	-		
コース評価	a.コース目標	初年度には理数科プロジェクト以外からも研修員が参加する形になっていたため、焦点が定まらない部分があった。	非常に良い(10)、良い(5) 5段階評価平均値 4.7

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア理数科教員養成者研修）

		研修員インタビュー結果 (ムプマランガ州教育省；2名、98, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (15名)
b.研修科目		・初年度の参加であったため、まだ理数科プロジェクト自体が研修員のなかでうまく概念化されておらず、なにを研修に期待すべきかも不明であったが、研修を通じていろいろと明らかになり、レポートに修正案を提出した。それは、インサービス研修を主眼とした内容で見学が非常に多かったが、もっと計画のやり方などの項目を含めるべきという内容である。日本の社会のシステムが全く違うため、どうしてよいのか分からない点もあった。 ・文部省への訪問は良かったが、結局のところ、彼らがどのようにカリキュラムをつくったのか、実際のプロセスが余りよくわからなかった。		非常に良い(2)、良い(8)、普通(4) 5段階評価平均値 3.9
	c.科目のレベル	・レポートは非常に日程がタイトであったが、きちんとまとめることができた。 ・専門教育大では昨年度以来のコメントにきちんと対応すべく大変な努力を払ったに違いない。		
	d.配列	(2001) コースは非常にバランスよく組まれていた。広島大学での理論的な講義はもう少しインタラクティブであると良かった。		非常に良い(6)、良い(6)、普通(2) 5段階評価平均値 4.3
	e.講師			非常に良い(5)、良い(6)、普通(3) 5段階評価平均値 4.1 通訳がいても内容が分からないことがあった
	f.教材	資料は豊富で読み切れないほどであった。		非常に良い(5)、良い(6)、普通(3) 5段階評価平均値 4.1
	g.運営			非常に良い(12)、良い(1)、普通(1) 5段階評価平均値 4.8
	h.期間			非常に良い(2)、良い(7)、普通(5) 5段階評価平均値 3.8
上司によるコース内容の把握				
コース目標と内容の整合性				
国の開発政策とコースの整合性				
組織目標とコースの整合性				
人材育成とコース開設時期				
職員の研修計画				
同一課題への他国からの支援				
研修員の選定				選定要件：資格、内容との合致、興味、コミットメントジェンダー配慮、年齢制限の廃止
職場の変更		なし		なし(12)、あり(2)
職位への影響		なし		なし(11)、あり(5)
研修関係者・研修員とのコンタクト		理数科プロジェクトの関係者		研修員(12)、講師(3)、なし(2)
他の研修への参加		なし		あり(10)、なし(6)

特定テーマ評価調査（国別特設研修）現地調査結果整理（南ア理数科教員養成者研修）

	研修員インタビュー結果 (ムブマランガ州教育省；2名、98, 00)	研修員上司へのインタビュー結果	アンケート結果 (15名)
集団と国特の選択			<国特のメリット> ・自国の問題に焦点を合わせることが出来る ・バックグラウンドと分野の理解が共通 ・同じ国から来ている、問題認識が一致しているわけではないので、他の研修員から学ぶことがある ・ネットワークと技術交換 ・新しい支援方法 ・緊急の計画に合致し補強する <国特のデメリット> ・世界的課題や多様な情報が不足する
コース改善への提案	・レポート作成については、違う年度の参加者が意見交換し、ともに作業をすすめていくことができるように、ファシリテートしてほしい。 ・最終レポートは次のコースの研修員に渡されるべき。 ・コースの継続が必要（開始から三年しかたっていないので実施が不十分、インパクトの定着がまだ） ・対象の拡大（他の地方への波及が必要）		<出発前に欲しい情報>語学研修、研修内容、文化、研修員同窓会 <フォローアップ>MSSI サポート、情報誌、帰国研修員のワークショップ・会合、定期的な評価 <その他の提案> ・コースの継続 ・南アでの事前研修と日本研修までの期間をながくする ・授業の助言 ・特定のニーズに関する研究 ・コースに教員を参加させる ・日本研修の成果を実行に移すための支援
その他	研修が成功しているのは、 ・自分の国ものとは違うシステム、やり方にふれることにより、参加した研修員が何か新しいものをつかみ、それを実践しようという推進力がグループ全体にうまれること。 ・長尾教授をはじめとした、サポートシステムがしっかりしていること、 ディストリクトレベルからの支援があり、彼らが積極的に参加し、実施にあたってオーナーシップを発揮してくれていることが大きな要因ではないかと考える。		